**Тема 12. «Міжнародне трудове право»**

**План**

1. Поняття, джерела міжнародного трудового права. Акти Міжнародної Організації Праці (МОП).

2. ООН і міжнародне трудове право

3. Основні положення актів Ради Європи про трудове право.

4. Трудове право Європейського Союзу.

5. Міжнародне трудове право СНД.

**1. Поняття, джерела міжнародного трудового права. Акти Міжнародної Організації Праці (МОП).**

**Міжнародним трудовим правом** вважається підгалузь міжнародного економічного пра-ва, яка регулює правовідносини його суб’єктів у зв’язку зі створенням міжнародних тру-дових норм та застосуванням їх у національному законодавстві держав.

**Договірними джерелами** міжнародного трудового права є багатосторонні договори та ко-нвенції, двосторонні договори (протоколи тощо), які повністю чи частково стосуються пи-тань найманої праці. Багатосторонні акти можуть бути як **універсальними**, так і **регіона-льними**.

За станом на 1 січня 1999 р. МОП прийняла 182 конвенції і 188 рекомендацій. Більшість конвенцій МОП стосується міжнародного публічного права, оскільки предметом їх регу-лювання є не цивільно-правові, а адміністративно-правові відносини. Беручи до уваги те, що трудові відносини мають комплексний характер, містять елементи як цивільного, так і адміністративного прав, то часто в одних і тих же конвенціях МОП фіксуються норми кі-лькох галузей права.

**Конвенції МОП - своєрідні міжнародні трудові стандарти**. Конвенції МОП підлягають ратифікації країнами-членами.

**Рекомендації МОП** публікуються з того ж кола питань, що і конвенції. Часто вони супро-воджують ті чи інші конвенції, деталізуючи ширше коло прав та їх вищий рівень. Рекоме-ндації відіграють роль типової норми у процесі створення національних трудових норм.

Конвенції і рекомендації МОП можна вирізнити у такі групи:

1. Захист прав людини у сфері праці (право на працю, на асоціацію, на свободу від диск-римінації у трудових відносинах).

2. Забезпечення зайнятості і боротьба з наслідками безробіття.

3. Умови праці і відпочинку.

4. Соціальне страхування і соціальне забезпечення працівників (захист від нещасних випа-дків на роботі, професійних захворювань, допомога з тимчасової непрацездатності).

5. Стосунки між працедавцем і працівником, у тому числі вирішення спорів.

Конвенції і рекомендації МОП захищають мігрантів на всіх стадіях. Встановлено пріори-тет державних органів влади щодо нагляду7 за вербуванням мігрантів (Конвенція № 97). Рекомендація № 100 передбачає, що мігранти не повинні сплачувати проїзд до країни їх найму. Рекомендація № 97 передбачає звільнення працівників від сплати мита при прибу-тті до місця роботи та надання їм допомоги в облаштуванні і наданні відповідної роботи. Ряд конвенцій МОП регулюють такі питання, як мінімальний розмір і форма виплати зар-плати, умови праці, технічної безпеки, заохочення, соціальне забезпечення, охорона здо-ров’я і безпека, право профспілок, свобода пересування, право звернення до суду.

У Рекомендації № 151 зафіксовано, що мігранти мають право оскаржувати рішення про дострокове припинення їх зайнятості. Вони не сплачують витрати на здійснення адмініст-ративних та юридичних процедур, якщо їх вигнано з країни.

Конвенція № 143 від 23.06.1975 р. містить вимогу про недопущення дискримінації і забез-печення працівникам-мігрантам рівних шансів у працевлаштуванні і захисті прав. Конвен-ція передбачає заходи щодо боротьби з нелегальною міграцією, містить зобов’язання про забезпечення прав мігрантів-транзитників.

Конвенція № 118 (1982 р.) передбачає координацію національних систем соціального за-безпечення, зобов’язує працедавців завчасно попереджувати працівників про звільнення. Працедавці мають доводити наявність підстав для звільнення. Заборонена дискримінація при звільненні за ознаками статі, раси, етнічного походження, членства у профспілках.

Конвенція 1949 р. «Про трудящих мігрантів (переглянута)» встановлює, що члени МОП, які є її сторонами, зобов’язуються надавати без дискримінації за ознакою національності, раси, релігії чи статі іммігрантам, які законно перебувають на території сторони, умови, що не є менш сприятливими, порівнюючи з тими, якими користуються її власні громадя-ни, щодо таких питань як заробітна плата, робочий час, понадурочні роботи тощо.

У Конвенції № 97 зафіксовано національний режим щодо іноземних трудящих. Вона пере-дбачає заходи у сфері контролю за міграцією робочої сили. Ця Конвенція зобов’язує вико-нувати безплатну допомогу мігрантам у наданні їм необхідної інформації через служби працевлаштування, вживати заходів, спрямованих проти пропаганди з питань імміграції і еміграції, що вводить в оману, полегшувати всі стадії міграції - від’їзд, пересування, при-йом, організацію медичного обслуговування, а також дозволяти переказ на батьківщину зароблених грошей, заощаджень. У додатках до конвенції відображені питання найму, ро-зміщення, умов праці, умов ввезення мігрантами особистого майна, робочих інструментів і обладнання. Конвенція встановлює порядок дозволу працевлаштування мігрантів, тобто працевлаштування є можливим за наявності дозволу компетентних органів влади країни. Ці ж органи влади мають право контролювати і процес працевлаштування.

**2. ООН і міжнародне трудове право**

МОП - спеціалізована агенція ООН. Все, що робить МОП, зараховується на рахунок ООН. Окрім МОП, у системі ООН міграцією населення опікуються:

- Комісія ООН з народонаселення і розвитку;

- Всесвітня організація охорони здоров’я;

- ЮНЕСКО;

- Економічна і соціальна рада (ЕКОСОР).

До **універсальних джерел міжнародно-правового регулювання праці** належать:

- Загальна декларація прав людини (10.12.1948);

- Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966);

- Конвенція про статус біженців (28.07.1951);

- Конвенція про статус апатридів (28.11.1954).

ГА ООН 1990 р. прийняла Міжнародну конвенцію ООН про захист прав трудящих-мігра-нтів та членів їх сімей. Конвенція зобов’язує країни, які беруть у ній участь, надавати тру-дящим-мігрантам національний режим, тобто ставитися до них не гірше, ніж до своїх на-ціональних найманих працівників, з питань винагороди та інших умов праці (робочий час, понадурочний час, щотижневий відпочинок, оплачувана відпустка, безпека, охорона здо-ров’я, припинення трудових відносин та будь-яких інших умов праці, а також умов зайня-тості (мінімальний вік зайнятості, обмеження надомної праці), а також інші питання, які відповідно до національних законів і практики їх застосування вважаються умовами зай-нятості.

Дискримінація прав трудящих-мігрантів у сфері трудових відносин заборонена.

Трудящим-мігрантам та членам їх сімей, зокрема, надається право створювати профспілки і асоціації у державі, де вони працюють за наймом, з метою захисту своїх економічних, со-ціальних, культурних та інших інтересів.

Працівники-мігранти мають право переказувати зароблені кошти і заощадження з держа-ви праці за наймом до держави свого походження або до будь-якої іншої держави.

Конвенція також передбачає, що у тих країнах, де існують обмеження у прийомі на роботу робітників-мігрантів, відповідні обмеження не застосовуються до мігрантів, які прожили у країні перебування понад 5 років.

Мігрант та члени його сім’ї мають право у будь-який момент від’їхати до країни свого по-ходження і залишитися у ній.

Після закінчення терміну свого перебування у країні працевлаштування мігрант і члени його сім’ї мають право переказати весь свій заробіток і збереження на батьківщину та ви-везти своє особисте майно.

Мігрант не повинен позбавлятися права на проживання або одержання роботи чи висила-тися з країни працевлаштування лише на підставі невиконання зобов’язань за трудовим договором (контрактом). Зазначених прав мігрант позбавляється, якщо невиконання зобо-в’язань було однією з умов одержання дозволу на роботу.

**3. Основні положення актів Ради Європи про трудове право.**

Найголовнішими актами Ради Європи у сфері міжнародного трудового права є:

- Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод (1950);

- Європейська конвенція про поселення (1955);

- Європейська конвенція про влаштування і підприємництво;

- Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів (укладена 24.11.1977, набрала чинності 1 травня 1983);

- Європейська конвенція про соціальне забезпечення (1972);

- Європейська соціальна хартія (18.10.1961).

**Європейська соціальна хартія** зобов’язує договірні сторони, зокрема: застосовувати чи-нне законодавство у ліберальному дусі; спростити існуючи формальності; скоротити або скасувати гербові та інші збори з іноземних працівників або їх роботодавців; лібералізу-вати законодавство, що регулює найм іноземних працівників; визнати право своїх грома-дян виїжджати зі своєї країни для того, щоб зайнятися діяльністю, яка приносить дохід на території інших договірних сторін; закріплює право працівників мігрантів та їх сімей на захист і допомогу, що реалізується на основі системи гарантій, яка включає, зокрема, на-дання трудящим-мігрантам, які законно перебувають на території договірних сторін, не менш сприятливого режиму порівняно з тим, який надається власним працівникам у таких сферах, як оплата та інші умови найму і праці, членство у професійних спілках і користу-вання перевагами, що випливають з колективних договорів, надання житла.

Хартія та додатковий до неї протокол не містили чіткої вказівки про коло осіб, на яких во-ни поширюються. Це створювало конфлікти у тлумаченні сфери їх застосування. Перегля-нутий проект нового тексту Хартії було подано у жовтні 1994 р. на розгляд Комітету Міні-стрів Ради Європи. Текст було схвалено і у травні 1996 р. Хартія була відкрита для підпи-сання державами-членами Ради Європи. Хартія поширюється на всіх працівників, незале-жно від їх національності, якщо вони проживають на законних підставах або регулярно працюють на території однієї з сторін.

Далі зазначимо **основні положення** Європейської конвенції про соціальне забезпечення:

1. Рівність у ставленні до громадян сторін, біженців, осіб без громадянства, на яких поши-рюється її дія.

2. Єдність застосування законодавства.

3. Збереження набутих та тих, що набуваються, прав для того, щоб жоден аспект трудово-го життя працівника-мігранта не залишився неврахованим у зв’язку з його пересуванням.

4. Виплата допомоги за межами компетентної держави.

Конвенція є своєрідним «гібридом». Вона поєднує у собі ознаки рамкової конвенції та мо-дельного закону. Сфера застосування конвенції включає питання виплати допомоги у зв'я-зку з материнством, хворобою, інвалідністю, старістю, каліцтвом, професійним захворю-ванням, смертю, безробіттям, сімейними обставинами. Розв’язання цих питань поставлено у залежність від укладення у майбутньому відповідних угод між сторонами.

У конвенції також зафіксовано, що допомога, надана на підставі законодавства про соціа-льне забезпечення, зберігається незалежно від зміни місця проживання відповідних осіб на територіях сторін. Щоб уникнути дублювання у страхуванні, конвенція передбачає за-стосування лише одного законодавства до вирішення цього питання. Для уникнення мож-ливих колізій правових норм передбачено, що законодавство, яке застосовується - це пе-реважно законодавство договірної сторони, на території якої здійснюється оплачувана трудова діяльність.

Переходимо до Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів, яка зас-тосовується до працівників-мігрантів, які є громадянами держав-членів Ради Європи, що її ратифікували.

Конвенція не поширюється на працівників-мігрантів прикордонних районів та сезонних працівників. Основні питання, що їх регламентує конвенція, стосуються процедури одер-жання дозволу на проживання і роботу, набору на роботу та переїзду до неї, соціального забезпечення, воз’єднання сімей.

Нарешті, про конвенцію, що стосується явища, яке, можливо, не дуже поширене, але воно є і європейська спільнота від нього не відмахується. Європейська угода про влаштування на роботу на умовах повного пансіону за послуги у домі (1969 р.) стосується тимчасового працевлаштування молодих людей за кордон у сім’ї в обмін на виконання ними певної ро-боти у домі. Ці особи розглядаються як спеціальна категорія, що не підпадає під категорію студентів або працівників, але причетна до них.

**4. Трудове право Європейського Союзу.**

Свобода руху робочої сили належить до визначальних принципів спільного ринку. Найго-ловнішими **її складовими** є:

1) право вільно пересуватися територією держав—членів інтеграційного об’єднання;

2) право працівника приймати роботу, що йому пропонують;

3) право перебувати в одній з країн—членів та займатися в ній трудовою діяльністю від-повідно до законодавства, що регулює працевлаштування громадян даної країни;

4) право залишитися на території однієї з країн-членів після закінчення в ній трудової дія-льності;

5) право на складання докупи всіх періодів роботи, що враховуються законодавством різ-них країн з метою соціального забезпечення;

6) право на одержання соціальної допомоги на території країн-учасниць.

Європейський Суд визнав, що робітником за законодавством ЄС є особа, яка виконує обо-в’язки певного економічного значення заради і під керівництвом іншої особи, за що отри-мує оплату. Робота може бути з неповним робочим днем, якщо лише вона не настільки не-значна, щоб нею можна було знехтувати, навіть, якщо грошова компенсація нижче мініма- льно гарантованої заробітної плати або зовсім відсутня. Щоб бути робітником, особа му-сить виконувати роботу, яка здійснюється задля економічної мети або походить від неї.

Європейський Суд визнав вільне пересування робочої сили одним із фундаментальних прав людини. Ст. 48 Договору про ЄС містить основні положення, що регулюють вільний рух робочої сили. Деякі з них названо вище.

Свобода пересування працівників має певні винятки. Наприклад, вона не поширюється на державних службовців, тобто держави мають право передбачати, що місця державних службовців можуть посідати лише громадяни їх країн.

Слід нагадати, що згідно з Маастрихтським договором 1992 р. у ЄС запроваджене подвій-не громадянство - громадяни країн-членів одержали також статус громадян ЄС.

Країни Європейського Союзу мають одну з найбільш розвинених у світі систем соціально-го забезпечення. Її основи були закладені ще у першій половині XX ст., а перші закон ода-вчі акти про охорону соціальних і трудових прав трудящих були прийняті у Німеччині у 1870-х рр. за часів канцлерства О. Бісмарка.

Правові основи нинішньої соціальної політики Євросоюзу закладені у його установчих договорах. Велику роль відіграє Угода про соціальну політику 1992 р. У 1980-х рр. були створені спеціальні інформаційні та документаційні системи у соціальній сфері. Функціо-нують також спеціалізовані бази даних. Аналітичні огляди соціальної сфери відображую-ться у «Зелених книгах». Пріоритетні напрямки діяльності ЄС фіксуються у «Білих кни-гах». Наприклад, 1994 р. була опублікована «Біла книга» про Європейську соціальну по-літику.

Нормативне регулювання соціальної сфери у ЄС відбувається, як правило, за допомогою директив. Нагадаємо читачеві, що директива - важіль гармонізації. Імперативним докуме-нтом, важелем уніфікації у ЄС вважається «правило». Наша література ширше використо-вує термін «регламент». У ЄС, окрім первинного законодавства (установчих договорів), є ще й вторинне, до якого і належать і регламенти (правила) та директиви. Вторинне зако-нодавство поглибило принципи щодо вільного руху людей, сформульовані у первинному законодавстві.

Важливе значення мають і рішення Європейського Суду. Саме Суд відстояв принцип рів-ності чоловіків і жінок з питань оплати праці. Згодом Європейський Суд переніс принцип про заборону дискримінації за ознакою статі і на питання пенсійного забезпечення.

На усунення дискримінації спрямовувались директиви Ради (1976 р.) Співтовариство вжи-ло заходів щодо охорони здоров’я вагітних жінок, які працюють, жінок-матерів малолітніх дітей. Було, зокрема, передбачено, що тривалість відпустки у зв’язку з вагітністю і родами має становити щонайменше 14 місяців.

Кодекс гарної практики систематизував і запропонував до практичного виконання форми захисту прав і гідності особи на робочому місці не залежно від статі.

У ст. 7 Маастрихтського договору передбачено, що будь-який робітник, що є громадяни-ном однієї з країн ЄС і перебуває на території іншої країни співтовариства, не повинен об-межуватися у правах порівняно з робітниками, що є її громадянами, на підставі громадян-ства щодо будь-яких умов працевлаштування і роботи, зокрема, оплати праці і звільнення з роботи, а безробітний - при відновленні у правах і повторному працевлаштуванні.

Працівники-мігранти мають однакові права з робітниками відповідної країни на навчання у професійних училищах і центрах перепідготовки.

Робітники-мігранти мають право на членство у профспілках та супутні права без дискримі нації. Вони мають право як на муніципальне, так і приватне житло на тих же умовах, що і громадяни країни працевлаштування. Це право поширюється і на власність на будинок. Регламентом визначено, хто є членами сім’ї робітника та має право мігрувати разом з ро-бітником до іншої країни.

Передбачає ЄС і вільне пересування непрацюючих. Існують нормативні акти щодо студе-нтів, пенсіонерів та інших осіб, які не вважаються економічно активними.

Протягом 70-80-х рр. минулого століття Співтовариство прийняло ряд директив, спрямо-ваних на захист здоров’я і безпеку працівників.

Гармонізація стандартів безпеки на підприємствах особливо активно здійснювалася нап-рикінці 1980-х рр. Були, наприклад, директиви про персональний захист особи, знаки без-пеки на робочому місці, максимальну вагу вантажів, що переносяться вручну, емісію кан-церогенних речовин тощо.

Соціальна політика Співтовариства спрямована на зменшення негативних наслідків безро-біття, а не на його ліквідацію. Має ЄС і правові акти, що регулюють трудові правовідноси-ни у випадках банкрутства підприємства, скорочення штатів, зміни власника.

Спеціальні резолюції Ради з питань зайнятості та соціальної підтримки безробітних мають рекомендаційний характер, але формулюють єдиний підхід країн ЄС до розв’язання зазна-чених проблем.

ЄС разом з державами-членами з 1971 р. здійснюють заходи щодо підвищення соціально-го захисту пенсіонерів, інвалідів та інших непрацездатних громадян.

Рада прийняла 1991 р. директиву про обов’язок роботодавця надавати працівнику письмо-ву декларацію з детальним описом умов трудового контракту. Директива про тривалість робочого часу була затверджена у 1993 р. Вона встановлювала:

- тривалість робочого тижня - не більше 48 годин;

- щоденний відпочинок - не менше, ніж 11 годин;

- тривалість відпустки - не менше, ніж 4 тижні.

У ЄС є і нормативні акти, що регулюють участь працівників в управлінні підприємством і розподілі прибутків. Соціальне партнерство формується на тристоронніх консультаціях у яких беруть участь Комісія ЄС та Європейські об’єднання професійних спілок і підприєм-ців. Діє допоміжний орган ЄС - Комітет з соціального діалогу.

Бюджет ЄС використовується для фінансування загальних політик ЄЄ, зокрема, соціаль-ної. Цільове фінансування виконується через структурні фонди. У сфері соціальної полі-тики таким фондом є Європейський Соціальний Фонд.

Рада і Комісія опрацьовують і здійснюють заходи соціальної політики ЄС. Економічний і Соціальний комітет є у ЄЄ органом представництва соціальних і економічних інтересів. Разом з цим, трудове право ЄЄ перебуває у процесі постійного удосконалення.

**5. Міжнародне трудове право СНД.**

У рамках СНД укладені такі основні багатосторонні угоди про:

- гарантії прав громадян у сфері пенсійного забезпечення від 13.03.1992 р.;

- співробітництво у сфері трудової міграції і соціального захисту трудящих-мігрантів від 15.04.1994 р.;

- взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, завданої працівникам каліцтвом, про-фесійним захворюванням або іншим пошкодженням здоров’я, пов’язаним з виконанням ними трудових обов’язків від 09.09.1994 р.;

- переказ грошових сум громадянам за соціально значущими неторговельними платежами (підписана Україною 09.09.1996 р.);

- порядок переказу та виплати пенсій від 30.07.1996 р.

Країни СНД укладають між собою і двосторонні угоди. Наприклад, Україна уклала угоди про працевлаштування і соціальний захист громадян з Молдовою (1993 р.), Росією (1993 р.), Білоруссю (1995 р.), Вірменією (1995 р.). Принагідно зазначимо, що двосторонні угоди укладалися Україною не лише з країнами СНД, а й з іншими державами - Латвією (1997 р.), Польщею (1994 р.), Чехією (1997 р.), Литвою (1997 р.).

Реалізації угод сприяють центральні органи з питань праці договірних держав. Вони вико-нують обмін інформацією про національне законодавство у сфері праці, імміграції та еміг-рації, умови життя працівників, стан національних ринків праці тощо.

Угода про співробітництво у сфері трудової міграції і соціального захисту трудящих-міг-рантів від 15.04.1994 р. регулює основні напрямки співробітництва Договірних Сторін у сфері трудової діяльності і соціального захисту працівників та членів їх сімей, які постій-но проживають на території однієї з сторін та працевлаштовані на підприємствах, у закла-дах, організаціях усіх форм власності на території іншої держави відповідно до її законо-давства.

Угода не поширюється на біженців і вимушених переселенців, на осіб вільних професій, які в’їхали до країни на короткий термін, на осіб, які спеціально приїжджають з метою от-римання освіти. Порядок залучення працівників і вимоги до них встановлюються держа-вою працевлаштування з урахуванням міжнародних угод.

Угода передбачає, що трудова діяльність працівника оформлюється трудовим договором (контрактом). Він укладається з працівником на державній мові сторони працевлаштував-ння та російською мовою відповідно до трудового законодавства сторони працевлаштува-ння. Договір (контракт) вручається працівнику до його виїзду на роботу.

Трудовий договір (контракт) має містити основні реквізити працедавця і працівника, про-фесійні вимоги до нього, відомості про характер роботи, умови праці і її оплати, тривало-сті робочого дня і відпочинку, умови проживання, термін дії трудового договору (контра-кту), умови його розірвання, порядок покриття транспортних витрат.

Угода передбачає, що працівники користуються правами і виконують обов’язки, встанов-лені трудовим законодавством сторони працевлаштування і міжнародними угодами.

У випадку розірвання трудового договору (контракту) у зв’язку з ліквідацією чи реоргані-зацією підприємства (закладу, організації), скороченням чисельності або штату працівни-ків, на трудящого-мігранта поширюються пільги і компенсації згідно із законодавством сторони працевлаштування для вивільнених за вказаними підставами працівників.

Повернення трудящого-мігранта до сторони виїзду у цьому випадку здійснюється за раху-нок коштів працедавця-наймача.

Законодавство сторони працевлаштування регулює питання користування трудящими-міг-рантами соціальним страхуванням і соціальним забезпеченням (крім пенсійного забезпе-чення), а також порядок відшкодування працівнику шкоди, спричиненої каліцтвом, профе-сійним захворюванням або іншим пошкодженням здоров’я, пов’язаним з виконанням ним трудових обов’язків, якщо інше не передбачено окремими угодами.

Медичне обслуговування працівника здійснюється за рахунок працедавця на основі національного режиму.

Передбачила угода і питання організації перевезення тіла і особистого майна померлого на територію держави виїзду та відповідальності за сприяння таємній або незаконній міг-рації. Підписуючи трудовий договір (контракт), працівник бере на себе зобов’язання не перебувати на території держави працевлаштування довше того терміну, на який він одер-жав дозвіл, та не шукати іншої роботи, крім тієї, яка передбачена відповідним договором. Працедавець після закінчення дії трудового договору виконує у трудовій книжці відповід-ний запис. Довідки про заробітну плату під час роботи видаються помісячно.

Далі зупинимося на основних положеннях двосторонньої угоди між Україною та РФ. Уго-да між Урядом України і Урядом РФ про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх держав (1993 р.) містить такі най-головніші положення:

1) працівники сторони виїзду, які працюють на території сторони працевлаштування, ко-ристуються правами і несуть обов’язки, встановлені законодавством про працю сторони працевлаштування (включаючи питання трудових відносин, колективних договорів, опла-ти праці, режиму робочого часу і часу відпочинку, охорони праці та її умов);

2) трудовий стаж, включаючи стаж, розрахований у пільговому порядку, і стаж роботи за

спеціальністю, набутий у зв’язку з трудовою діяльністю на територіях обох сторін, взаєм-но визначається сторонами;

3) обчислення стажу виконується за законодавством тієї сторони, на території якої здій-нювалася трудова діяльність;

4) сторонами визнаються без легалізації дипломи, свідоцтва та інші документи державно-го зразка про рівень освіти і кваліфікації, видані відповідними компетентними органами сторін.