



Интернационализация производства, происходящая в XX веке, усилила миграцию населения. Социально-экономические причины пользования иностранной рабочей силой в каком-либо государстве и положение труда рабочих и специалистов одной страны за ее пределами, пребывание за рубежом с целью получения образования и обучения отличаются от причин миграции населения по национальному признаку, в целях воссоединения семьей, в результате последствий военных действий, изменений в характере политического строя. Однако конечным результатом этих миграций является образование значительной прослойки иностранных граждан, постоянно или временно находящихся на территории соответствующей страны и вступающих в этой стране в трудовые отношения с местными работодателями.

Многие государства ограничивают въезд, допуск иностранца в страну зависит от получения им разрешения на поступление на работу. Такие разрешения требуются по законодательству ФРГ, Франции, Великобритании, США, Австрии и других государств.

Так, в Кодексе труда Франции имеется специальный раздел, который называется «Иностранная рабочая сила и защита интересов национальной рабочей силы». Нормы этого раздела касаются доступа иностранцев к работе во Франции. Согласно ст. 341-2, для въезда в страну с целью поступления на работу по найму иностранец кроме документов и виз, требующихся в соответствии с действующими международными договорами и правилами, должен представить трудовой договор, завизированный административными властями, или разрешение на работу и медицинский сертификат. В разделе также предусмотрены, охрана прав иностранца, нанятого в нарушение установленных правил, порядок взимания штрафа с нанимателя, нарушившего установленный порядок приема иностранца; запрет осуществлять незаконные взимания с иностранных работников в пользу нанимателя. Все операции во Франции, связанные с приемом на работу и въездом иностранцев, возлагаются исключительно на Национальное управление по иммиграции.

В США, Австрии, Швеции и в ряде других стран установлены ежегодные квоты на въезд иностранцев, в том числе и для лиц, специально приезжающих для работы в соответствующей стране. В этой связи определенное значение приобретает заключение Беларусь межправительственных соглашений о предоставлении

нашим гражданам определенных квот.

В правовом регулировании международных трудовых отношений применительно к Беларуси значительную роль продолжают играть международные договоры. Речь идет, прежде всего, о договорах, содержащих как материально-правовые, так и коллизионные нормы.

В Итоговом документе Венской встречи представителей государств-участников Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе (январь 1989 г.) обращено внимание на необходимость улучшения экономических, социальных, культурных и других условий жизни рабочих-мигрантов и их семей, которые на законных основаниях проживают в стране пребывания.

Согласно Всеобщей декларации прав человека, каждый человек «имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы».

Республика Беларусь ратифицировала Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, в котором содержатся нормы, предусматривающие право на справедливые и благоприятные условия труда. Как отмечено в этом документе, право на справедливые и благоприятные условия труда включает: а) вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности; б) условия работы, отвечающие - требованиям безопасности и гигиены; в) одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации; г) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.

В правовом регулировании международных трудовых отношений важную роль играют конвенции Международной организации труда (МОТ). Ими установлены минимальные стандарты трудовых отношений.

Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» предложила государствам, ратифицировавшим эту конвенцию, упразднить принудительный труд и не прибегать в какой-либо его форме в качестве:

- а) средства политического воздействия, воспитания или наказания;
- б) использования рабочей силы для нужд экономического развития;

в) средства поддержания трудовой дисциплины;

г) средства наказания за участие в забастовках;

д) меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.

Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы» обязывает государства-члены МОТ ввести систему установления минимальной заработной платы. При определении размера этого минимума государство должно учитывать: потребности трудящихся и их семей, платежеспособность предпринимателей, общий уровень заработной платы различных категорий трудящихся и данной стране, требования экономического развития.

Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» содержит нормы, относящиеся к упорядочению и ограничению вычетов из заработной платы. В соответствии с данной Конвенцией вычеты из заработной платы разрешаются только при соблюдении условий и размеров, определяемых национальным законодательством или установленных коллективными договорами или арбитражными решениями.

Конвенцией МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» предложено сократить продолжительность рабочего времени до сорока часов в неделю без понижения жизненного уровня трудящихся.

Согласно Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках», ежегодные оплачиваемые отпуска должны быть не менее трех рабочих недель. Конвенцией предусмотрено, что соглашение об отказе права на отпуск следует считать недействительным.

Республика Беларусь признает приоритет общепризнанных принципов международного права в сфере (рудовых отношений). Согласно ст. 8 Трудового кодекса Республики Беларусь, если международным договором Республики Беларусь или конвенцией МОТ, участницей которой является Республика Беларусь, установлены иные правила, чем это предусмотрено белорусским законодательством о труде, то применяются правила соответствующего международного договора или конвенции.

2.Список литературы.

1.Международное частное право (Гетьман-Павлова И.В., 2005)