**КУРСОВАЯ РАБОТА**

по дисциплине: Международное частное право

на тему

**Трудовые права белорусских граждан за рубежом (Германия)**

**Оглавление**

Введение

1 Международно-правовое регулирование труда

1.1 Правовое регулирование труда в рамках ООН

1.2 Правовое регулирование труда в рамках МОТ

1.3 Региональные соглашения по вопросам труда

2 Трудовые права белорусских граждан в ФРГ

2.1 Общая характеристика

2.2 Отдельные институты трудового права

Заключение

Список использованных источников

Введение

Неотъемлемым элементом современного этапа развития международных отношений является процесс глобализации, включающий в себя интернационализацию хозяйственной жизни, усиление процессов миграции населения, усложнение межгосударственных политических отношений, рост числа многонациональных предприятий. На сегодняшний день интеграционные процессы являются одним из главных факторов мирового экономического развития[[1]](#footnote-1). Необходимость регулирования вышеуказанных элементов обусловливает необходимость принятия норм, устанавливающих унифицированные правила организации труда в определённых областях и для определённых категорий работников, введения минимальных стандартов в сфере труда для защиты трудовых и социальных прав человека, усложнение системы международного права, появление новых отраслей, включая международное трудовое право.

Вопросы международного трудового права поднимались в советской и зарубежной литературе на протяжении длительного времени, однако глубокого теоретического анализа проблемы определения понятия международного трудового права, а также его роли и места в системе международного права в настоящее время не существует[[2]](#footnote-2). Тем не менее, количество трудовых правоотношений, осложнённых иностранным элементом, постоянно возрастает, появляются всё новые вопросы, требующие своего урегулирования именно в рамках международного трудового права, что и определяет актуальность исследуемой мною темы.

Работа имеет две основные цели: во-первых, изучение международно-правовых стандартов труда, и, во-вторых, рассмотрение трудовых прав, предоставляемых белорусским гражданам за рубежом, на примере трудового законодательства ФРГ.

Структура работы такова: в первой главе будет дана характеристика источников международно-правового регулирования труда в рамках Организации Объединённых Наций, в рамках Международной организации труда, будут затронуты также некоторые региональные стандарты труда. Во второй главе будут рассмотрены непосредственно трудовые права, предоставляемые иностранным гражданам, в том числе гражданам Республики Беларусь, в Германии.

В своей работе я буду опираться на специальную литературу, относящуюся к данной теме, учебник по международному частному праву Тихини В.Г., монографию Ивановой Ю.И. «Международно-правовое регулирование труда», а также на белорусское и немецкое законодательство и Интернет-источники.

В итоге будет сделана попытка определить специфику правового положения белорусских работников в Германии, выявить существующие на сегодняшний день недостатки в международно-правовом регулировании этой сферы между Германией и Республикой Беларусь.

1 Международно-правовое регулирование труда

1.1 Правовое регулирование труда в рамках ООН

Согласно ст. 8 Трудового кодекса Республики Беларусь, «Республика Беларусь признаёт приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства о труде. Если международным договором Республики Беларусь или конвенцией Международной организации труда, участницей которой является Республика Беларусь, установлены иные правила, чем предусмотренные законодательством о труде Республики Беларусь, то применяются правила соответствующего международного договора или конвенции».

Говорить о взаимосвязи правового регулирования международных отношений и трудового права можно в двух плоскостях. Во-первых, принимая во внимание сферу международных соглашений (т. е. ориентируясь непосредственно на международное публичное право). Во-вторых, рассматривая национальное законодательство того или иного государства, регулирующее конкретные трудовые правоотношения, осложнённые иностранным элементом, а также область конфликтов, возникающих в сфере применения национального, иностранного, международного законодательства (т. е. сфера действия международного частного права)[[3]](#footnote-3). Рассматривая акты ООН, регулирующие вопросы трудовых отношений, приходится говорить о регулировании трудовых отношений именно в рамках международного публичного права.

Специфика нормативных актов ООН заключается в том, что в них закреплены основные права человека, в т. ч. в сфере труда, которые должны содержаться в законодательстве любого современного государства.

Комплекс трудовых прав, провозглашённых ООН, закреплён в двух основных документах: во Всеобщей декларации прав человека 1948 года и в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 года.

В ст. ст. 23 – 34 Всеобщей декларации прав человека содержится пакет основных трудовых прав человека, которые являются неотъемлемыми и неотчуждаемыми, а именно:

1. право на труд;
2. право на свободный выбор работы;
3. право на защиту от безработицы;
4. право на справедливые и благоприятные условия труда;
5. право на равную плату за равный труд без какой-либо дискриминации;
6. право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения;
7. право создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих интересов;
8. право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

Ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах закрепляет право на труд.

Согласно ст. 8 указанного Пакта государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности:

1. вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности; удовлетворительные условия существования для работников и их семей;
2. условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
3. одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации;
4. отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.

В ст. 8 говорится о признании права каждого человека на участие в деятельности профсоюзных организаций; права на забастовки.

В Пакте трудовые права сформулированы подробнее, чем в Декларации, и круг этих прав шире.

1.2 Правовое регулирование труда в рамках МОТ

В правовом регулировании международных трудовых отношений важную роль играет нормотворческая деятельность Международной организации труда. Конвенции МОТ устанавливают минимальные стандарты трудовых отношений. В настоящее время в рамках МОТ принято 185 конвенций.

Существует восемь фундаментальных конвенций МОТ. К ним отнесены: Конвенция №29 «О принудительном или обязательном труде», Конвенция №105 «Об упразднении принудительного труда», Конвенция №87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы», Конвенция №98 «О применении принципов права на организацию и заключение коллективных договоров», Конвенция №100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности», Конвенция №111 «О дискриминации в области труда и занятий», Конвенция №138 «О минимальном возрасте приёма на работу», Конвенция №182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда». Республики Беларусь является участницей указанных конвенций, поэтому содержащиеся в них положения находят своё отражение в белорусском законодательстве.

*Конвенция №29* обязывает государства принять необходимые меры, направленные на устранение всех форм принудительного труда. В соответствии со ст. 2 под принудительным или обязательным трудом понимается «всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно». Но в это понятие не включается работа или служба, требуемая в силу законов об обязательной воинской службе; являющаяся частью обычных гражданских обязанностей граждан; требуемая от лица вследствие приговора; требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств; а также мелкие работы общинного характера.

Применение обязательного труда на сегодняшний день возможно, но при условии соблюдения предусмотренных Конвенцией ограничений.

*Конвенция №105* расширяет круг обязательств государств по устранению принудительного труда. Так, в ст. 1 сказано, что «государства обязуются устранить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме в качестве средства политического воздействия; метода мобилизации рабочей силы; средства поддержания трудовой дисциплины; средства наказания за участие в забастовках; меры дискриминации».

В законодательстве Республики Беларусь указанные положения находят отражение в ст. 13 Трудового кодекса, где сказано, что «принудительный труд запрещается».

Согласно положениям, закреплённым в *Конвенции №87*, «работники и работодатели, без какого бы то ни было различия, имеют право создавать по своему выбору организации, а также право вступать в такие организации». Государства «обязуются принять все необходимые и соответствующие меры с целью гарантировать работникам и работодателям свободное осуществление права на объединение».

В Республике Беларусь право на объединение относится к одному из основных прав работников (ст.11 Трудового кодекса) и нанимателей (ст.12 Трудового кодекса).

*Конвенция №98* посвящена коллективному договорному регулированию труда. Не допускается «ущемление свободы ассоциаций в области найма на работу», «вмешательство организаций трудящихся и предпринимателей со стороны друг друга в создание и деятельность организаций и управление ими», а также «должны быть приняты меры, способствующие развитию аппарата для переговоров между предпринимателями или их организациями и организациями трудящихся с целью регулирования условий труда путём заключения коллективных договоров».

В Республике Беларусь эти положения закреплены в ст. ст. 11-12 Трудового кодекса (как основные права работников и нанимателей).

Согласно положениям *Конвенции №100* государства «поощряют и обеспечивают применение в отношении всех работников принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности».

В данной Конвенции используется понятие «труд равной ценности», которое имеет более широкое значение, чем «равный труд». При применении последнего понятия возможна дискриминация женщин в отношении размера заработной платы, так как женский труд не равен мужскому.

В ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь сказано, что «дискриминация в зависимости от пола… запрещается».

В *Конвенция №111* термин «дискриминация» понимается в широком смысле и включает «всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к унижению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий».

Ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь запрещает дискриминацию не только в зависимости от пола, как было сказано выше, но и «в зависимости от расы, национального происхождения, языка, религиозных или политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующих трудовых обязанностей».

*Конвенция №138* обязует государства «осуществлять национальную политику, имеющую целью обеспечить эффективное упразднение детского труда и постепенное повышение минимального возраста для приёма на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков». Конвенция устанавливает минимальный возраст в 15 лет, но государства, «чьи экономика и система образования недостаточно развиты, могут… установить возраст в 14 лет как минимальный». «Может допускаться приём на работу лиц в возрасте от 13 до 15 лет для лёгкой работы», а «минимальный возраст для приёма на работу, которая может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, не должен быть ниже 18 лет».

В Республике Беларусь по общему правилу «заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет».

*Конвенция №182* под «наихудшими формами детского труда» понимает: все формы рабства или практику, сходную с рабством; использование ребёнка для занятия проституцией или для производства порнографической продукции; использование ребёнка для занятия противоправной деятельностью; работу, которая может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей. В обязанности государств входит принятие мер, необходимых для устранения указанных форм труда.

В Республике Беларусь санкции за использование так называемых наихудших форм детского труда устанавливаются уголовным законодательством.

1.3 Региональные соглашения по вопросам труда

В рамках региональных организаций принимается значительное число нормативных актов, направленных на регулирование труда. Ниже будут рассмотрены только стандарты Совета Европы и Содружества Независимых Государств. Выбор обусловлен тем, что указанные международные организации имеют непосредственное отношение к теме работы.

Основные европейские трудовые стандарты закреплены в Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод 1950 года и в Европейской социальной хартии 1961 года.

В Европейской конвенции трудовым правам посвящены ст. 4, запрещающая принудительный или обязательный труд, и статья 11, закрепляющая свободу ассоциаций, включая право создавать профсоюзы и вступать в них для защиты своих интересов.

Основные трудовые права, провозглашённые в Европейской социальной хартии, можно сгруппировать по содержанию в следующие основные группы:

1. право на труд и обеспечение занятости;
2. право на справедливые условия труда;
3. право на безопасные и здоровые условия труда;
4. право на справедливое вознаграждение;
5. право на объединение;
6. право представителей работников;
7. право работников и предпринимателей на коллективные действия;
8. право на коллективные переговоры;
9. охрана труда молодёжи;
10. права беременных женщин и женщин-матерей;
11. право на профессиональную ориентацию;
12. право на профессиональное обучение;
13. права инвалидов;
14. право работников-мигрантов на помощь и защиту;
15. право работников на информацию и консультации;
16. право работников участвовать в определении и улучшении условий труда и производственной среды;
17. право работников на защиту своего достоинства во время работы;
18. право работников с семейными обязанностями.

В Хартии закреплён основной массив европейских норм, регулирующих трудовые отношения, поэтому её можно условно назвать кодексом основных социальных и трудовых прав работников.

В рамкахСНГосновными нормативно-правовыми актами в сфере трудовых правоотношений выступают следующие:

1) Соглашение о гарантиях прав граждан государств-участников СНГ в области пенсионного обеспечения 1992 года, призванное урегулировать вопросы пенсионного обеспечения в рамках СНГ;

2) Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов 1994 года, которое регулирует основные направления сотрудничества государств-участников СНГ в области трудовой деятельности и социальной защиты работников-мигрантов и членов их семей.

В рамках СНГ действует также ряд двусторонних и многосторонних соглашений о сотрудничестве в области охраны труда, о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания, и о взаимном признании прав на возмещение вреда, причинённого работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

**2 Трудовые права белорусских граждан в ФРГ**

2.1 Общая характеристика

На сегодняшний день самой распространённой коллизионной привязкой в сфере трудовых отношений является закон страны места работы. По общему правилу под термином «закон страны места работы» понимается закон страны места нахождения предприятия, где работает трудящийся[[4]](#footnote-4). Вследствие этого объём прав белорусских граждан, занимающихся трудовой деятельностью за рубежом, определяется в соответствии с законодательством тех государств, где такая деятельность осуществляется.

В Республике Беларусь анализ и учёт миграционных процессов ведётся с 1994 года[[5]](#footnote-5). В 1998 году для урегулирования этой сферы был принят Закон «О внешней трудовой миграции», устанавливающий порядок выезда граждан Республики Беларусь для трудоустройства за границу, привлечения иностранной рабочей силы в Республику Беларусь и определяющий правовые нормы защиты трудящихся-мигрантов». В соответствии со ст. 11 указанного Закона при заключении трудовых договоров на трудоустройство граждан Республики Беларусь за границей должен соблюдаться принцип равенства прав трудящихся-мигрантов с гражданами государства трудоустройства в соответствии с законодательством государства трудоустройства.

В соответствии со ст. 5 Закона Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» «белорусские граждане выезжают на работу за границу по визе государства трудоустройства, выданной его дипломатическим представительством или консульским учреждением, и должны иметь трудовой договор с иностранным нанимателем. Рабочая виза, выданная трудящемуся-мигранту, должна давать право не только законного нахождения в иностранном государстве, но и право осуществлять трудовую деятельность у иностранного нанимателя».

Специфика немецкого трудового законодательства состоит в том, что в ФРГ отсутствует единый кодифицированный акт в этой сфере. Трудовые права закрепляются в многочисленных нормативно-правовых актах, в том числе, в Законе о порядке заключения коллективных договоров (Tarifvertragsgesetz), в Законе о рабочем времени (Arbeitszeitgesetz), в Законе о защите трудящихся матерей (Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mütter) и в иных. Определяющее значение во многих случаях имеют положения трудового договора.

Базовые положения, порядок трудоустройства иностранных граждан в ФРГ урегулированы специальным Законом о пребывании, трудовой деятельности и интеграции на территории ФРГ (Aufenthaltsgesetz).

В соответствии с § 18 Закона при допуске иностранцев к занятию трудовой деятельностью на территории ФРГ необходимо учитывать уровень экономического развития отдельных регионов страны, ситуацию на рынке труда, а также необходимость борьбы с безработицей.

В том же параграфе сказано, что для занятия трудовой деятельностью иностранец должен получить временное разрешение на пребывание (Aufenthaltserlaubnis) либо постоянный вид на жительство (Niederlassungserlaubnis).

Разрешение может быть получено одним из следующих способов:

1. отдел регистрации (Einwohnermeldeamt) или отдел по делам иностранцев (Ausländeramt) выдают разрешение на пребывание (Aufenthaltstitel), наличие которого даёт также право на занятие трудовой деятельностью;
2. заинтересованное лицо может найти работу самостоятельно (посредством газетных объявлений, Интернет-источников, личных рекомендаций, трудовых агентств и т. д.);
3. посредником при трудоустройстве часто выступает Центр по трудоустройству Федерального ведомства по трудовым вопросам (Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit).

В § 39 Закона о пребывании, трудовой деятельности и интеграции иностранцев на территории ФРГ сказано, что разрешение на пребывание, дающее иностранцу право на занятие трудовой деятельностью, может быть предоставлено только с согласия Федерального ведомства по трудовым вопросам (die Bundesagentur für Arbeit). Однако в Постановлении о допуске иностранцев к занятию трудовой деятельностью (Beschäftigungsverordnung) перечислены виды деятельности, для занятия которыми согласие Федерального ведомства по трудовым вопросам не требуется, в частности, такое согласие не требуется при трудоустройстве выпускников немецких школ для иностранцев (§ 2 Постановления), при осуществлении своей профессиональной деятельности журналистами-сотрудниками информационных служб, известных правительству ФРГ (§ 8 Постановления), а также в иных случаях, когда от соответствующих видов деятельности не предполагается негативных последствий для рынка труда вследствие того, что работа носит индивидуальный характер и не может быть выполнена другими наёмными работниками[[6]](#footnote-6).

В соответствии с § 19 постоянный вид на жительство может быть предоставлен иностранцу, если он является высококвалифицированным специалистом, а именно: учёным, обладающим особыми профессиональными знаниями; преподавателем или научным сотрудником, занимающим высокую должность; специалистом или руководящим сотрудником с особым профессиональным опытом и определённым окладом, минимум вдвое превышающим верхний предел для исчисления страховых взносов в обязательное медицинское страхование (на сегодняшний день минимальный размер оклада в этом случае составляет 84 600 Евро в год[[7]](#footnote-7).

Что касается осуществления самостоятельной трудовой деятельности в ФРГ, то в соответствии с § 21 Закона это возможно, если такая деятельность представляет особый экономический интерес и является необходимой соответствующему региону; от неё ожидается положительное влияние на экономику; финансирование гарантировано либо с помощью собственного капитала, либо кредитным договором с банком.

Итак, далее будут рассмотрены отдельные институты трудового права ФРГ, как-то: право на труд, право на отдых, право на вознаграждение, а также основные положения, касающиеся охраны труда.

2.2 Отдельные институты трудового права

Трудоспособными в Германии считаются лица, которые могут минимум три часа в день работать при обычных условиях, за исключением временной невозможности выполнять соответствующую деятельность вследствие болезни или какого-то повреждения. Иностранец считается трудоспособным в том случае, если занятие определённой трудовой деятельностью ему разрешено или может быть разрешено(§ 8 Книги 2 Кодекса социального права (SGB 2)).

Трудоспособность в Германии наступает по общему правилу с 18 лет. Однако в Постановлении о защите детского труда (Kinderarbeitsschutzverordnung) и в Законе о защите трудящейся молодёжи (Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend) закреплён ряд исключений, допускающих применение труда малолетних и несовершеннолетних.

В Германии малолетним считается лицо, не достигшее 15 лет, а несовершеннолетним – лицо в возрасте от 15 до 18 лет.

Так, в § 2 Постановления о защите детского труда содержится перечень работ, где допускается применение труда лиц, достигших 13 лет: разноска газет, журналов, рекламных проспектов; работа в домашнем хозяйстве; уход за детьми и иными членами семьи; репетиторство; уход за домашними животными; сбор урожая; участие в акциях, мероприятиях, проводимых религиозными организациями, партиями, объединениями и союзами и не имеющих рекламных целей, а также некоторые другие.

Лицо остаётся трудоспособным в Германии до 65 лет. По достижении этого возраста работник имеет право требовать предоставления ему пенсии по возрасту. Однако многие не могут работать до указанного возраста, например, по состоянию здоровья. Вследствие чего вынуждены обращаться за пенсионным обеспечением ранее указанного возраста. Как правило, работники обращаются за пенсионным обеспечением в возрасте 63 лет. Однако в таком случае размер пенсии сокращается на 0, 3 % за каждый месяц до 65 лет. Выплата пенсии начинается с момента подачи на это заявления. C 2012 года планируется повышения возраста выхода на пенсию до 67 лет[[8]](#footnote-8).

В Германии продолжительность рабочего времени регулируется Законом о рабочем времени (Arbeitszeitgesetz).

Так, § 3 указанного Закона устанавливает продолжительность рабочего в 8 часов. Однако она может быть увеличена до 10 часов в том случае, если в течение 6 календарных месяцев или 24 недель в среднем продолжительность рабочего дня составляет менее 8 часов.

Перерывы в работе должны быть не менее 30 минут при продолжительности рабочего дня до 9 часов и не менее 45 минут при продолжительности рабочего дня более 9 часов.

Еженедельный непрерывный отдых не может быть менее 11 часов.

§ 6 закрепляет продолжительность рабочего времени в ночное время суток, то есть с 23 до 6 часов, а в кондитерских и булочных – с 22 до 5 часов. Она не может превышать 8 часов. При этом должны соблюдаться следующие условия: лица, осуществляющие такую работу, должны раз в три года проходить медицинское обследование. Лица в возрасте 50 лет и старше должны это делать ежегодно. Расходы несёт наниматель.

По требованию работника ему должно быть предоставлено другое рабочее место в тех случаях, когда работа в ночное время ему противопоказана по медицинским показателям; когда такое лицо вынуждено осуществлять уход за ребёнком, не достигшим 12 лет или за родственником, нуждающемся в повышенном уходе.

Однако в коллективном договоре (Tarifvertrag) могут быть закреплены отступления от общих правил относительно продолжительности рабочего времени.

Согласно § 8 Закона о трудящейся молодёжи несовершеннолетним разрешается работать не более 8 часов в сутки и не более 40 часов в неделю. Несовершеннолетние, занимающиеся сельскохозяйственными работами, в период сбора урожая могут работать 9 часов в сутки, но при условии, что количество отработанных часов не должно превышать 85 часов за две недели.

Согласно § 11 указанного Закона несовершеннолетним предоставляются перерывы в работе не менее 30 минут при продолжительности рабочего времени от 4,5 до 6 часов. Если продолжительность рабочего времени составляет более 6 часов, то перерыв не может быть менее 60 минут.

Согласно § 12 к выполнению посменной работы несовершеннолетние допускаются только в определённых сферах. Максимальная продолжительность составляет 11 часов. Это касается таких сфер, как сельское хозяйство, гостиничный бизнес, уход за животными, строительные и монтажные работы.

Согласно § 13 еженедельный непрерывный отдых должен составлять не менее 12 часов.

По общему правилу несовершеннолетним разрешается работать с 6 до 20 часов. Однако § 22 устанавливает ряд исключений. Так, несовершеннолетние, достигшие возраста 16 лет, могут работать до 22 часов в сфере гостиничного и выставочного бизнеса; на многосменных предприятиях – до 23 часов; в сельском хозяйстве – с 5 до 21 часа; в булочных и кондитерских рабочий день может начинаться с 5 часов (для лиц, достигших 17 лет – с 4 часов).

Но если несовершеннолетние получают образование, то рабочий день не может заканчиваться позже 20 часов при условии, что занятия начинаются до 9 часов.

§ 15 устанавливает 5-дневную рабочую неделю. В § 16 закреплён перечень работ, где допускается работа несовершеннолетних в субботние дни, а именно: в медицинских учреждениях, на рынке, в кондитерских и булочных, на транспорте, в сельском хозяйстве, в домашнем хозяйстве, в выставочном и гостиничном бизнесе, в театральных и иных постановках, а также в некоторых иных. Но, несмотря на это, как минимум 2 субботы в месяц должны быть выходными.

В воскресенье по общему правилу несовершеннолетние не могут работать. § 17 устанавливает ряд исключений из этого правила. Они касаются работы в медицинских учреждениях, в сельском хозяйстве, в домашнем хозяйстве, в выставочном бизнесе, в театральных и иных постановках, в спорте, в гостиничном бизнесе и на аварийной службе. Как минимум 2 воскресенья в месяц должны быть выходными.

Но даже такая работа не допускается 24 и 31 декабря после 14 часов, а 25 декабря, 1 января, на Пасху и 1 мая несовершеннолетние вообще не могут работать.

Отдельным законом в Германии регулируется сокращённая продолжительность рабочего времени и заключение срочного трудового договора (Teilzeit- und Befristungsgesetz).

§ 7 указанного Закона устанавливает обязанность нанимателя зарезервировать одно рабочее место, которое будет подходить для работы с сокращённой продолжительностью в том случае, если работник изъявит на это желание.

Работник вправе требовать перевода его на работу с сокращённой продолжительностью в том случае, если трудовое правоотношение, в котором он состоит с нанимателем, существует на протяжении 6 месяцев. Продолжительность рабочего времени по требованию работника может быть также продлена в том случае, если он занят на работе с сокращённой продолжительностью.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, если это обусловлено производственными потребностями; если это связано с получением образования работником; если работник исполняет обязанности временно отсутствующего работника; в целях предварительного испытания, а также в некоторых иных.

Срочный трудовой договор может заключаться сроком на два года и продляться до трёх раз. Иное может быть установлено коллективным договором.

Порядок, размер и иные условия выплаты заработной платыустанавливаются в коллективном договоре.

Продолжительность отпуска, условия предоставления определяются специальным Федеральным законом об отпуске (Bundesurlaubsgesetz).

В § 3 Закона сказано, что минимальная продолжительность ежегодного отпуска составляет 24 рабочих дня.

Отличается продолжительность ежегодного отпуска, предоставляемого несовершеннолетним трудящимся. Так, согласно § 19 Закона о защите трудящейся молодёжи, продолжительность отпуска лиц в возрасте до 16 лет составляет 30 дней; в возрасте до 17 лет – 27 дней; в возрасте до 18 лет – 25 рабочих дней.

При рассмотрении вопросов, касающихсяправовой охраны труда, необходимо затронуть такие вопросы, как безопасность и гигиена труда, специальная охрана труда женщин, молодёжи, инвалидов и пожилых работников.

В Германии существует развитая нормативная база в указанной сфере.

§ 3 Постановления о рабочих местах (Arbeitsstättenverordnung) налагает на нанимателя обязанность организовать рабочие места таким образом, чтобы исключить возможность причинения вреда безопасности и здоровью работников. Так, в соответствии с § 4 наниматель должен принять необходимые меры для того, чтобы некурящие сотрудники не подвергались воздействию табачного дыма. В Приложении к указанному Постановлению (Anhang Anforderungen an Arbeitsstätten) содержится перечень условий, которым должно соответствовать рабочее место. Указанное положение касается конструкции зданий, параметров помещений, стен, окон, дверей, лестниц, запасных выходов, освещения, температуры, проветривания, шума, санузлов, комнат для отдыха, комнат для оказания первой медицинской помощи и некоторых иных вопросов. Постановление очень подробно регламентирует требования, которым должно соответствовать предприятие.

Согласно Закону о проведении мероприятий по защите труда с целью улучшения безопасности и защиты здоровья работников (Arbeitsschutzgesetz) наниматель обязан принимать необходимые меры по защите труда, которые оказывают влияние на безопасность и здоровье работников.

Заключение

Германия является одной из самых привлекательных стран для работников-мигрантов. В Республике Беларусь существует две организации, занимающиеся трудоустройством белорусских граждан именно в Германии. Одна из них (Лингва Тур) занимается трудоустройством в домашних хозяйствах (Au pair). Вторая (ИММО-ТРАСТ) специализируется на трудоустройстве программистов в Германии[[9]](#footnote-9). Ежегодно огромное количество граждан Республики Беларусь на различных основаниях выезжают на работу именно в ФРГ. Но при этом между Республикой Беларусь и ФРГ до сегодняшнего дня не существует никаких соглашений, которые бы регулировали трудовые правоотношения, что является существенным недостатком.

Что касается национального законодательства, регулирующего трудовые отношения с иностранным элементом, то оно также имеет определённые недостатки. Закон Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» объединяет работников понятием «трудящийся-мигрант», что не позволяет в полной мере разграничить правовой статус эмигрантов и иммигрантов. Не предусмотрена также возможность самостоятельного трудоустройства белорусских граждан за пределами страны, хотя фактически оно имеет место.

На рассмотрении Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь сейчас находится новый законопроект «О внешней трудовой миграции». В новом законопроекте трудящиеся разделены на эмигрантов и иммигрантов и по-новому регламентирован порядок трудоустройства белорусов за границей[[10]](#footnote-10).

Таким образом, вследствие отсутствия специальных нормативных актов, направленных на регулирование трудовых отношений между гражданами ФРГ и Республики Беларусь, отсутствует также специфика в правовом положении белорусских работников в Германии. Их правовой статус приравнивается к правовому статусу граждан государств, не являющихся членами Европейского союза. Хотя было бы рациональным, исходя из сложившейся практики, заключение соглашения, которое бы конкретизировало порядок трудоустройства белорусских граждан в Германии и определяло объём предоставляемых трудовых прав.

Список использованных источников

Литература

1. Тихиня В. Г. Международное частное право. Изд. 5-е, перераб. и доп. – Мн.: ИООО «Право и экономика», 2003. – 412 с.
2. Иванова, Ю. И. Междунарордно-правовое регулирование труда: монография/ Ю. И. Иванова. – Мн.: ЗАО «Веды», 2006. – 74 с.

Нормативно-правовоые акты

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь / М-во внутрен. Дел Респ. Беларусь, Акад. МВД. – Минск: Акад. МВД Респ. Беларусь, 2009.
2. Всеобщая декларация прав человека// Организация Объединённых Наций [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: http://www.un.org/russian/documen/declarat/declhr.htm. - Дата доступа: 11.03.2010.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах// Организация Объединённых Наций [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: http://www.un.org/russian/documen/convents/pactecon.htm. - Дата доступа: 11.03.2010.
4. Конвенция Международной организации труда № 29 «О принудительном или обязательном труде»// International Labour Organization [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv029.htm. - Дата доступа: 18.03.2010.
5. Конвенция Международной организации труда № 105 «Об упразднении принудительного труда»// International Labour Organization [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv105.htm. - Дата доступа: 18.03.2010.
6. Конвенция Международной организации труда № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы»// International Labour Organization [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www2.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv087.htm. - Дата доступа: 18.03.2010.
7. Конвенция Международной организации труда № 98 «О применении принципов права на организацию и заключение коллективных договоров»// International Labour Organization [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv098.htm. - Дата доступа: 18.03.2010.
8. Конвенция Международной организации труда № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»// Всеобщая конфедерация профсоюзов [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: http://old.vkp.ru/doc/c100.html. - Дата доступа: 18.03.2010.
9. Конвенция Международной организации труда № 111 «О дискриминации в области труда и занятий»// Организация Объединённых Наций [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: http://www.un.org/russian/documen/convents/labour.htm. - Дата доступа: 18.03.2010.
10. Конвенция Международной организации труда № 138 «О минимальном возрасте приёма на работу»// International Labour Organization [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv138.htm. - Дата доступа: 18.03.2010.
11. Конвенция Международной организации труда № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда»// Всеобщая конфедерация профсоюзов [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://vkp.ru/docs/48/151.html. - Дата доступа: 18.03.2010.
12. Конвенция о защите прав человека и основных свобод// Европейская конвенция о защите прав человека: право и практика [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: http://www.echr.ru/documents/doc/2440800/2440800-001.htm. - Дата доступа: 21.03.2010.
13. Европейская социальная хартия [Электронный ресурс]// Электронная библиотека международных документов по правам человека. – 2010. – Режим доступа: http://www.hri.ru/docs/?content=doc&id=210. – Дата доступа: 21.03.2010.
14. Соглашение о гарантиях прав граждан государств-участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения, 13.03.1992// Юридическая Россия [Электронный ресурс]/ Федеральный правовой портал. – 2006. – Режим доступа: http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1312297. – Дата доступа: 01.04.2010.
15. Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов от 15 апреля 1994 года// Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.zakon2006.by.ru/part26/doc35563.shtm. - Дата доступа: 01.04.2010.
16. О внешней трудовой миграции: Закон Респ. Беларусь, 17.06.1998 № 169-З// Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]/ Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
17. Закон о пребывании, трудовой деятельности и интеграции иностранцев на территории ФРГ (Aufenthaltsgesetz), 30.07.2004 [Электронный ресурс]/ Bundesministerium der Justiz. Режим доступа: http://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg\_2004/BJNR195010004.html. - Дата доступа: 15.04.2010.
18. Постановление о допуске иностранцев к занятию трудовой деятельностью (Beschäftigungsverordnung), 22.11.2004 [Электронный ресурс]/ Bundesministerium der Justiz. Режим доступа: http://www.gesetze-im-internet.de/beschv/BJNR293710004.html. - Дата доступа: 04.04.2010.
19. SGB 2, 24.12.2003 [Электронный ресурс]/ Bundesministerium der Justiz. Режим доступа: http://www.gesetze-im-internet.de/sgb\_2/BJNR295500003.html. - Дата доступа: 04.04.2010.
20. Постановление о защите детского труда (Kinderarbeitsschutzverordnung), 23.06.1998 [Электронный ресурс]/ Bundesministerium der Justiz. Режим доступа: http://www.gesetze-im-internet.de/kindarbschv/BJNR150800998.html. - Дата доступа: 23.03.2010.
21. Закон о защите трудящейся молодёжи (Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend), 12.04.1976 [Электронный ресурс]/ Bundesministerium der Justiz. Режим доступа: http://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/BJNR009650976.html. - Дата доступа: 23.03.2010.
22. Закон о рабочем времени (Arbeitszeitgesetz), 06.06.1994 [Электронный ресурс]/ Bundesministerium der Justiz. Режим доступа: http://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html. - Дата доступа: 24.03.2010.
23. Закон о сокращённом рабочем времени (Teilzeit- und Befristungsgesetz), 21.12.2000 [Электронный ресурс]/ Bundesministerium der Justiz. Режим доступа: http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfg/BJNR196610000.html. - Дата доступа: 24.03.2010.
24. Федеральный закон об отпуске (Bundesurlaubsgesetz), 08.01.1963 [Электронный ресурс]/ Bundesministerium der Justiz. Режим доступа: http://www.gesetze-im-internet.de/burlg/BJNR000020963.html. - Дата доступа: 24.03.2010.
25. Постановление о рабочих местах (Arbeitsstättenverordnung), 12.08.2004 [Электронный ресурс]/ Bundesministerium der Justiz. Режим доступа: http://www.gesetze-im-internet.de/arbst\_ttv\_2004/BJNR217910004.html. - Дата доступа: 20.03.2010.
26. Приложение к Постановлению о рабочих местах (Anhang Anforderungen an Arbeitsstätten) [Электронный ресурс]/ Bundesministerium der Justiz. Режим доступа: http://www.gesetze-im-internet.de/arbst\_ttv\_2004/anhang\_10.html. - Дата доступа: 20.03.2010.
27. Закон о проведении мероприятий по защите труда с целью улучшения безопасности и защиты здоровья работников (Arbeitsschutzgesetz), 07.08.1996 [Электронный ресурс]/ Bundesministerium der Justiz. Режим доступа: http://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/BJNR124610996.html. - Дата доступа: 20.03.2010.

Ресурсы удалённого доступа

1. Труды депутатов о труде мигрантов// Белорусское телеграфное агентство [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: http://www.belta.by/ru/actual/interview?id=480618. – Дата доступа: 31.03.2010.
2. Список юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность, связанную со сбором и распространением информации о физических лицах с целью их знакомства// Министерство внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2009. – Режим доступа: http://www.mvd.gov.by/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=537. – Дата доступа: 17.04.2010.
3. Das gesetzliche Rentenalter in der Bundesrepublik// Fondsvermittlung [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.fondsvermittlung24.de/rentenalter.html. - Дата доступа: 02.04.2010.
4. Мигас, В., Нечай, А. Мировой и белорусский опыт регулирования внешней трудовой миграции/ В. Мигас, А. Нечай// Белорус. журн. междунар. права и междунар. отн. [Электронный ресурс]. – 2004. – №1. – Режим доступа: http://evolutio.info/index.php?option=com\_content&task=view&id=655&Itemid=55. – Дата доступа: 31.03.2010.
5. Бизнес в Германии// Представительство ТПП РФ в Германии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://germany.allbusiness.ru/content/document\_r\_C481282F-6ECE-4C33-A1F8-A083FB369F6E.html. - Дата доступа: 02.04.2010.
1. Иванова Ю. И. Международно-правовое регулирование труда: монография. Мн., 2006. С. 8. [↑](#footnote-ref-1)
2. Там же. С. 9. [↑](#footnote-ref-2)
3. Иванова Ю. И. Международно-правовое регулирование труда: монография. Мн., 2006. С. 10. [↑](#footnote-ref-3)
4. Тихиня В. Г. Международное частное право. Мн., 2003. С. 260. [↑](#footnote-ref-4)
5. Мигас, В., Нечай, А. Мировой и белорусский опыт регулирования внешней трудовой миграции/ В. Мигас, А. Нечай// Белорус. журн. междунар. права и междунар. отн. [Электронный ресурс]. – 2004. – №1. – Режим доступа: http://evolutio.info/index.php?option=com\_content&task=view&id=655&Itemid=55. – Дата доступа: 31.03.2010. [↑](#footnote-ref-5)
6. Бизнес в Германии// Представительство ТПП РФ в Германии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://germany.allbusiness.ru/content/document\_r\_C481282F-6ECE-4C33-A1F8-A083FB369F6E.html. - Дата доступа: 02.04.2010. [↑](#footnote-ref-6)
7. Бизнес в Германии// Представительство ТПП РФ в Германии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://germany.allbusiness.ru/content/document\_r\_C481282F-6ECE-4C33-A1F8-A083FB369F6E.html. - Дата доступа: 02.04.2010. [↑](#footnote-ref-7)
8. Das gesetzliche Rentenalter in der Bundesrepublik// Fondsvermittlung [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.fondsvermittlung24.de/rentenalter.html. - Дата доступа: 02.04.2010. [↑](#footnote-ref-8)
9. Список юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность, связанную со сбором и распространением информации о физических лицах с целью их знакомства// Министерство внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2009. – Режим доступа: http://www.mvd.gov.by/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=537. – Дата доступа: 17.04.2010. [↑](#footnote-ref-9)
10. Труды депутатов о труде мигрантов// Белорусское телеграфное агентство [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: http://www.belta.by/ru/actual/interview?id=480618. – Дата доступа: 31.03.2010. [↑](#footnote-ref-10)