

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МОРЯКІВ

INTERNATIONAL LAW REGULATION OF SAILORS WORK

Ольховик Л.А.,

*кандидат юридичних наук,
доцент, доцент кафедри цивільного та трудового права
Одеського національного морського університету*

Буй О.С.,

*магістрант
Навчально-наукового морського гуманітарного інституту
Одеського національного морського університету*

На сучасному етапі розвитку відносин у світовому співтоваристві, що сприяє активізації співробітництва в різних сферах та на всіх рівнях, праця моряків відіграє надважливе значення для розвитку міжнародної торгівлі, туризму, трудової міграції та інших аспектів міжнародної співпраці. У трудових відносинах, що складаються у сфері морського транспорту, велике значення має тенденція інтернаціоналізації. Зазначена тенденція призвела до усвідомлення необхідності міжнародно-правового регулювання праці моряків.

Ключові слова: трудові відносини, моряк, міжнародна організація праці, міжнародно-правове регулювання праці моряків.

На современном этапе развития отношений в мировом сообществе, способствующем активизации сотрудничества в различных сферах и на всех уровнях, труд моряков имеет важнейшее значение для развития международной торговли, туризма, трудовой миграции и других аспектов международного сотрудничества. В трудовых отношениях, складывающихся в сфере морского транспорта, большое значение имеет тенденция интернационализации. Указанная тенденция привела к осознанию необходимости международного правового регулирования труда моряков.

Ключевые слова: трудовые отношения, моряк, международная организация труда, международно-правовое регулирование труда моряков.

At the present stage of development of relations in the world community, which promotes the intensification of cooperation in various spheres and at all levels, the work of seamen is of paramount importance for the development of international trade, tourism, labor migration and other aspects of international cooperation. In labor relations, which are formed in the field of maritime transport, the tendency of internationalization is very important. This tendency has led to the awareness of the need for international legal regulation of seamen's work.

Key words: labor relations, sailor, international labor organization, international legal regulation of seamen's work.

Постановка проблеми. На сучасному етапі переважна кількість держав співвідносить своє право і законодавство з міжнародним правом, роль якого постійно зростає. Одним із основних напрямків реформування національного трудового законодавства є приведення його у відповідність до міжнародних трудових стандартів, у тому числі ратифікованих Україною конвенцій МОП. Тому дослідження правової природи конвенцій МОП та їх місця у системі джерел трудового права України, особливостей застосування в національній юридичній практиці є актуальною проблемою в теоретичному та практичному аспектах.

Стан опрацювання. Окремі аспекти питання захисту праці моряків були висвітлені в працях таких вчених, як О. Онищенко, Д. Тішко, Г. Іванов та ін.

Метою статті є аналіз правової регламентації праці моряків на іноземних суднах і обґрунтування пропозицій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання в розглянутій сфері.

Виклад основного матеріалу. Для регулювання трудових відносин велике значення мають міжнародні трудові норми, які розробляються на основі вивчення, узагальнення та ретельного відбору найбільш цінних і універсальних національних норм, у зіткненні різних інтересів і думок і знаходженні в результаті консенсусу компромісного варіанту. Такі норми являють собою загальнолюдські цінності, вони стають предметом практичного використання багатьма країнами як визнаний у цивілізованому світі взірць. Першою і єдиною на підставі тристороннього представництва міжнародною спеціалізованою організацією, що здійснює нормотворчу діяльність у сфері праці, була і залишається Міжнародна організація праці (далі – МОП). МОП була створена в 1919 р. згідно з Версальською конвенцією, яка підбила підсумка першої світової війни. Вона виникла як автономна організація, тісно пов'язана з Лігою націй, але набагато пережила останню, доля якої виявила-

ся не досить удаюю. Коли на заключному етапі другої світової війни була створена Організація Об'єднаних Націй, між нею і МОП було укладено угоду (затверджена 1946 р.) про встановлення зв'язків. Таким чином, МОП стала першою спеціалізованою установою ООН.

Історія МОП, особливо в тому, що стосується відносин із нею колишнього Радянського Союзу й України (яка є членом МОП з 1954 р.), має досить складний характер і може бути оцінена неоднозначно. Адже організація була створена значною мірою як відповідь Заходу на виклик Жовтневої революції 1917 р. Визначаючи свою стратегію і філософію, МОП виголосила й наміри щодо викоренення експлуатації, але не шляхом класових конфліктів і конфронтації, а через досягнення компромісів, соціального миру і співробітництва. Компроміс – головний метод виконання завдань, які ставить МОП.

До основних сфер діяльності МОП належать:

- 1) зайнятість та безробіття; професійна підготовка та перепідготовка кадрів;
- 2) права людини; умови, безпека та гігієна праці, виробничі та навколишні середовище;
- 3) заробітна плата;
- 4) соціальне забезпечення;
- 5) окремі категорії трудящих;
- 6) МОП та соціальні інститути;
- 7) погляд у майбутнє та проблемні положення.

На цей час до її складу входять 187 держав-членів, в яких мешкає понад 98% населення світу. Міжнародна організація праці – світовий центр трудового і соціального законодавства та соціального діалогу, який базується на основі участі в роботі всіх її органів представників трьох сторін: урядів, роботодавців і працівників. Головними цілями МОП є: сприяння соціально-економічному прогресу, досягнення миру і соціальної справедливості, покращення умов праці та життя людей, захист прав лю-

дини. На реалізацію цих цілей спрямована, передусім, нормотворча діяльність МОП, а також уся її організаційно-практична робота, науково-дослідницька та інформаційно-видавнича діяльність. Розроблення та ухвалення міжнародних трудових норм у формі конвенцій і рекомендацій та контроль за їх виконанням – найважливіший напрямок діяльності МОП, покликаний надати допомогу державам-членам у розробці та вдосконаленні національного трудового законодавства.

Документи МОП, які приймаються на щорічній Генеральній конференції МОП, узгоджуються зі сторонами згідно з принципом консенсусу, тобто за згодою всіх сторін, однак це не є абсолютним правилом, оскільки всередині делегацій від держав рішення може бути прийняте кваліфікованою більшістю (2/3 голосів кожної із сторін).

Особливості структури та всієї діяльності МОП визначаються складністю узгодження різних, часто навіть протилежних інтересів сторін. Діалог, дискусії та прийняття рішень сторонами передбачає взаємні врахування інтересів та досягнення угод в умовах соціального миру, що і зумовлює необхідність такої особливості структури та діяльності МОП, як її тристоронній характер.

Україною ратифіковано такі конвенції МОП з захисту праці моряків як:

- 1) Конвенція про інспекцію умов праці та побуту моряків № 178 (укр/рос);
- 2) Конвенція про найм та працевлаштування моряків № 179 (укр/рос);
- 3) Конвенція про робочий час моряків і склад суднового екіпажу № 180 (укр/рос);
- 4) Конвенція 2001 року про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві (№ 184) (укр/рос);
- 5) Конвенція (переглянута) про посвідчення особи моряків № 185;
- 6) Конвенція Міжнародної організації праці 2006 року про працю в морському судноплаванні.

Однією з основних заслуг МОП є активна роль у процесі концепції соціального партнерства, а також допомога та підтримка становлення цієї системи регулювання соціально-трудових відносин у більшості країн світу. Більшість норм про працю, які пропонуються МОП у формі конвенцій та рекомендацій, не мають революційного та інноваційного характеру, окрім того, вони не є універсальними, проте вони пропонують такі методи вирішення проблем у трудовій сфері, які позитивно себе зарекомендували. Вони також сприяють розробленню державами власної політики у сфері соціально-трудових відносин у загальному міжнародному контексті та вирішенню національних проблем із використанням та одночасним розвитком міжнародної співпраці.

Статут та конвенції ООН закріплюють фундаментальні принципи регулювання трудових відносин працівників, що беззаперечно торкаються й моряків. Зокрема, Загальна декларація прав людини, яка була схвалена Генеральною Асамблеєю ООН у вигляді резолюції 10 грудня 1948 р., закріпила основні трудові права людини, що є базовими для трудової діяльності моряків, встановлює відправні мінімальні стандарти, такі як право на справедливі й сприятливі умови праці; право на рівну плату за рівну працю без будь-якої дискримінації; право на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людині існування для неї самої та її сім'ї, та на додаткові засоби соціального забезпечення в разі необхідності; право створювати професійні спілки і вступати до них для захисту своїх інтересів; право на відпочинок та дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня і на оплачувану періодичну відпустку та ін. [1].

У науці міжнародного права акцентується увага на комплексному характері зазначеної Конвенції, що одержала назву «Міжнародний білль про права моряків», оскільки вона узагальнює та систематизує раніше при-

йняті МОП міжнародно-правові норми щодо захисту праці моряків [2].

Має рацію О. Онищенко, який констатує наявність у досліджуваній Конвенції норм як матеріального, так і процесуального права та її важливе значення для систематизації контрольних механізмів щодо захисту прав моряків, що, зокрема, ґрунтуються на інститутах сертифікації та інспектування [4]. Варто зазначити, що досліджувана Конвенція охоплює такі структурні елементи, як статті, правила, а також Кодекс. При цьому статті та правила Конвенції включають положення, в яких йдеться про основоположні принципи і права, а порядок виконання вказаних правил деталізовано прописано на рівні Кодексу.

У трудових відносинах морської галузі іноземним елементом (суб'єктом) виступає моряк, який працює на судні під іноземним прапором. Відповідно до ст. 2 Конвенції поняття «моряк» означає особу, яка працює за наймом на борту судна на будь-якій посаді. Цією Конвенцією покладається обов'язок на держави-учасниці щодо необхідності забезпечення соціальних і трудових прав моряків за допомогою їх відображення в національному законодавстві та на рівні колективних договорів. Вказані основоположні соціально-трудові права моряків відображені в ст. 4 Конвенції, де передбачено:

- 1) право на надійне та безпечне робоче місце;
- 2) право на гідні умови життя на борту та праці;
- 3) право на справедливі умови зайнятості;
- 4) право на соціальний захист, включаючи медичне та соціально-побутове обслуговування моряків.

Слід зазначити, що імперативний обов'язок держав-учасниць щодо забезпечення дотримання основоположних прав та принципів у сфері праці стосовно моряків передбачено ст. 3 досліджуваної Конвенції. Відповідно до вказаних положень Конвенції вихідними принципами визнається: скасування всіх форм обов'язкової або примусової праці; визнання права на колективні переговори та свободу асоціації у сфері праці; неприпустимість будь-яких форм дискримінації у сфері праці, а також викорінення дитячої праці.

У сфері працевлаштування моряків центральне місце зайняла Конвенція МОП № 179 про найм та працевлаштування моряків, яка була прийнята Генеральною конференцією МОП 22 жовтня 1996 р. Пункт 1 ст. 1 Конвенції закріплює дефініцію «служби найма та працевлаштування» та розповсюджує дію Конвенції також на приватні служби. Відповідно до ст. 4 Конвенції, держава повинна забезпечити, щоб на моряка не поклалися прямо чи опосередковано сплата будь-яких зборів чи інших витрат, пов'язаних із його наймом чи наданням роботи. Стаття 5 Конвенції передбачає перелік вимог, яким повинні відповідати служби посередництва при працевлаштуванні моряків. Більше того, в державах, які ратифікували Конвенцію, повинен діяти компетентний орган (міністерство, відомство), що буде здійснювати контроль над такими службами, та встановлені спеціальні ліцензійні умови здійснення посередницької діяльності [5].

Міжнародні трудові норми, що в більшості містяться в конвенціях і рекомендаціях МОП, дозволяють гармонізувати національне трудове право і практику трудових відносин з іншими країнами. У першу чергу це стосується морського судноплавання через міжнародний характер його діяльності.

Стосовно участі України в міжнародно-правовій системі захисту праці моряків слід зазначити, що Україна є учасницею одинадцяти конвенцій Міжнародної організації праці, спрямованих на захист трудових відносин моряків. Нині нашою державою здійснюється підготовка до ратифікації Конвенції Міжнародної організації праці «Про працю в морському судноплаванні» від 2006 р. Водночас наша держава бере участь у міжнародному проєкті «ТРАСЕКА: Міжнародний захист та безпека П», здійснюючи таким

чином активну співпрацю з Європейським агентством із питань морської безпеки. Загальні положення, що стосуються правового статусу моряків, у тому числі їхніх трудових прав, знаходять відображення в Кодексі торговельного мореплавства України від 1995 р. Так, відповідно до ст. 54 Кодексу умови працевлаштування, права та обов'язки екіпажу судна, оплата праці та умови роботи на судні, а також підстави і порядок звільнення моряків підлягають регулюванню законодавством нашої держави, вказаним Кодексом, трудовими та колективними договорами, галузевими та генеральними тарифними угодами, а також статутами служби на судах. Згідно із ст. 57 зазначеного Кодексу на судновласника покладаються обов'язки щодо необхідності [6]:

1) забезпечення безпечних умов і режиму праці на судні;

2) вжиття заходів, застосовуючи для цього всі необхідні засоби та устаткування, для забезпечення охорони здоров'я екіпажу;

3) підтримки належного стану приміщень судна;

4) забезпечення постачання води та продовольства належної якості і в достатній кількості.

Висновок. В умовах ринкової економіки перед Україною стає необхідність інтенсифікувати процес ратифікації та реалізації змісту конвенції МОП у сфері регулювання трудових відносин моряків, особливо Зведеної конвенції про працю в морському судноплаванні. Крім того, необхідно розробити та реалізувати довгострокову програму перегляду національного законодавства, що встановлює правовий статус моряків з урахуванням вимог міжнародно-правових актів у цій сфері.

Отже, проаналізувавши зазначене, можна стверджувати про наявність достатньо розвиненої системи міжнародно-правових норм як обов'язкового, так і факультативного характеру, спрямованих на захист праці моряків на універсальному та регіональному рівнях, участь в якій прагне активізувати і наша держава. Водночас для нашої держави, на жаль, залишається актуальною низка невирішених питань щодо захисту соціально-економічних, у тому числі трудових прав моряків.

Конвенція МОП «Про працю в морському судноплаванні» від 2006 р. поєднала вироблені багаторічною практикою та закріплені в попередніх конвенціях МОП міжнародні стандарти регулювання праці моряків. Сьогодні вона є глобальним правовим базисом захисту прав моряків за кордоном, визначає їх соціальні та трудові права, пов'язані з роботою на судні, в т.ч. під іноземним прапором, містить норми про відповідальність служб найму та працевлаштування моряків, які працюють на території держави-учасниці. Приєднання держави до Конвенції 2006 року забезпечує її громадянам гідне положення на світовому морському ринку праці.

Зазначене є особливо актуальним для українських моряків, працевлаштованих переважно на судах під іноземним прапором і часто залишених напризволяще в кризових ситуаціях саме своєю державою, адже Україною Конвенція МОП «Про працю в морському судноплаванні» від 2006 року досі не ратифікована.

Ратифікація даної конвенції також є важливою для українських судновласників, адже через її відсутність суднам під українським прапором може бути ускладнено доступ до іноземних портів.

Тож виходячи з вищесказаного, вважаємо, що до заходів, які сприятимуть оптимізації системи правового захисту моряків, передусім, слід віднести:

1) якнайшвидше взяття нашою державою універсальних міжнародно-правових зобов'язань щодо дотримання трудових прав моряків на підставі ратифікації комплексної Конвенції Міжнародної організації праці «Про працю в морському судноплаванні» від 2006 р.;

2) посилення відповідальності роботодавців за недотримання вимог правових норм стосовно охорони праці на морі;

3) посилення контролю щодо прозорості системи працевлаштування моряків;

4) активізацію зусиль роботодавців, профспілок та уряду стосовно розроблення й реалізації дієвих програмних положень, спрямованих на захист соціально-економічних, у тому числі трудових прав моряків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Международное право в документах. М., 1982. С. 306.
2. Тішко Д. А. Міжнародно-правові стандарти регулювання праці моряків. Актуальні пробл. держави і права. 2011. № 4. С. 52–57.
3. Онищенко О. Загальні тенденції нормативно- правового регулювання системи та механізму реалізації і захисту прав моряків (в площині питання ратифікації Україною Конвенції МОП 2006 року про працю у морському судноплаванні: теоретико-правові аспекти). Юрид. журн. URL: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=4055>.
4. Конвенція МОП «Про працю в морському судноплаванні» від 23.02.2006 р. Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_519.
5. Иванов Г.Г. К вступлению в силу для России конвенции о найме и трудоустройстве моряков. Международное публичное и частное право. 2002. № 5. С. 29.
6. Кодекс торговельного мореплавства України. ВВР України. 1995. 21 листоп. № 47. Ст. 349.