

ПРАВОВІ ЗАСАДИ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ МОЖЛИВОСТЕЙ ПОДАННЯ СКАРГ МОРЯКАМИ

LEGAL BASIS AND IMPLEMENTATION OF COMPLAINTS BY SEALANTS

Савич О.С., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри морського права

Національний університет «Одеська морська академія»

Іванова А.В., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри морського права

Національний університет «Одеська морська академія»

У статті обґрунтовується актуальність теми дослідження, висвітлено юридичний аспект процедури для справедливого, ефективного і прискореного розгляду, на борту судна та на березі, скарг моряків про можливі порушення вимог Конвенції Міжнародної організації праці про працю в морському судноплаванні 2006 року, а також правові засади і гарантії здійснення інспекції в порту. Процес розвитку міжнародних стандартів у сфері праці моряків, підвищення ролі міжнародних механізмів у їх забезпеченні, свідчать про формування на сучасному етапі права моряків на міжнародний захист. Якщо йдеться про міжнародний захист прав моряків і міжнародне співробітництво в цій сфері, то обов'язково виникають проблеми співвідношення міжнародних стандартів у сфері праці моряків і внутрішньої компетенції держави, міжнародної і національної правосуб'єктності індивіда, тобто моряка. Специфічність умов праці моряків, що працюють на судах іноземних судовласників, пов'язана з підвищеним ризиком і високими вимогами до дотримання норм безпеки. Важливою особливістю забезпечення міжнародних стандартів, що стосуються умов праці і життя моряків на борту судна, є процедури розгляду скарг моряків на борту судна та на березі. Показана участь індивідів у процедурі подання скарг із питань міжнародного трудового права в інших міжнародних організаціях. Хоча їхня участь у процедурі скарг Міжнародною організацією праці не передбачена, у рамках Організації Об'єднаних Націй є можливість подання індивідуальних скарг відповідно до Факультативного протоколу до Міжнародного пакту про громадянські та політичні права 1966 року, Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1965 року, Конвенції проти катувань 1984 року. Існує і спеціальна процедура, що наділяє правом індивіда подати приватну скаргу про порушення його прав на основі резолюції ЕКОСОС 1503 від 27 травня 1970 року, хоча такі скарги оцінюються окремими авторами як інформаційні, зазначається їхнє особливе значення для захисту прав людини, зокрема в соціально-трудовій сфері. Обґрунтовано, що для повного забезпечення виконання та дій процедур розгляду скарг моряків необхідні ратифікація Конвенції Міжнародної організації праці 2006 року, її імплементація в законодавство України. Це приведе до належної реалізації вимог стандартів зазначеної Конвенції, що запровадила сучасну систему покращення умов достойної праці всіх моряків, сприяє максимальному, на цьому етапі, рівню забезпечення соціально-трудових гарантій у сфері праці моряків.

Ключові слова: міжнародні стандарти, процедури розгляду скарг, скарга моряка, торговельне мореплавання.

The article substantiates the relevance of the research topic, highlights the legal aspect of the procedure for fair, efficient and expedited consideration on board and on shore, seafarers' complaints about possible violations of the ILO Maritime Labor Convention 2006, as well as legal principles and guarantees of inspection. in the port. The process of development of international standards in the field of seafarers labor and increasing the role of international mechanisms in their provision, indicate at the present stage the formation of the right of seafarers to international protection. When it comes to the international protection of the rights of seafarers and international cooperation in this area, there are always problems of correlation of international standards in the field of seafarers and the internal competence of the state, international and national legal personality of the individual, i.e. seafarers. The specific working conditions of seafarers labor on ships of foreign shipowners are associated with increased risk and high safety requirements. An important feature of ensuring international standards concerning the labor and living conditions of seafarers on board - is the procedures for dealing with seafarers' complaints on board and on shore. It is shown the participation of individuals in the procedure of filing complaints on international labor law in other international organizations. Although their participation in the ILO's grievance procedure is not provided for, within the UN there is the possibility of filing individual grievances under the Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights of 1966, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination 1965. There is also a special procedure that gives the individual the right to file a private complaint about the violation of his rights under ECOSOC Resolution 1503 of 27 May 1970, and although such complaints are assessed by some authors as informational, their special importance for human rights protection is noted, including in the social and labor sphere. It is substantiated that in order to fully ensure the implementation and operation of the procedures for reviewing seafarers' complaints, it is necessary to ratify the ILO Convention of 2006 and its implementation in the legislation of Ukraine. This will lead to the proper implementation of the requirements of the standards of the Convention, which introduce a modern system of improving the decent work of all seafarers, promoting the maximum, at this stage, the level of social and labor guarantees in the field of seafarers.

Key words: international standards, complaint handling procedures, seafarer's complaint, merchant shipping.

Процес розвитку міжнародних стандартів у сфері праці моряків, підвищення ролі міжнародних механізмів імплементації в їх забезпеченні свідчать про формування на сучасному етапі процесу глобалізації у сфері розвитку прав моряків на міжнародний захист. Прагнення міжнародного співтовариства до всевітнього та системного регулювання праці привело до формування на міжнародному рівні та закріплення міжнародно-правовими засобами міжнародних стандартів у сфері праці.

Суб'єктивні трудові права моряків реалізуються в рамках специфічних трудових відносин, що визначаються в науці трудового права як добровільний юридичний зв'язок працівника з роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати певну трудову функцію на даному виробництві з підпорядкуванням його внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець

зобов'язується оплачувати та створювати умови праці відповідно до законодавства, колективного та трудового договору. Відносини, що складаються у процесі застосування найманої праці, опосередковані трудовим договором.

Трудові правовідносини – це відносини між роботодавцем і працівником щодо виконання останнім певної роботи на умовах, визначених законодавством та роботодавцем. Працівник завжди є фізичною особою і є деякою мірою залежною стороною у трудових правовідносинах, оскільки процес праці визначає роботодавець, але законодавство про працю передбачає широкий набір гарантій для працівника. Трудові правовідносини оформлюються виданням наказу про прийом на роботу, а у визначених законодавством випадках – трудовим контрактом.

За загальним правилом, що міститься в Кодексі законів про працю України, працівники реалізують право на

працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою.

Виходячи із цього, у ст. 2 Кодексу законів про працю України, міститься правило: «<...> працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання у професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування у старості, а також у разі хвороби або реабілітації, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, окрім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством» [1].

Зміст трудових відносин не вичерпується однією парою прав і обов'язків працівника і роботодавця, що кореспондують один одному. Щодо виконання працівником трудової функції виникає цілий комплекс пов'язаних один з одним прав і обов'язків працівника та роботодавця (трудова відносина). Такі відносини можна розглядати як: «основні трудові відносини», що доповнюють «трудова відносини» (з оплати праці, робочого часу і часу відпочинку тощо); «супутні трудові відносини» (щодо матеріальної та дисциплінарної відповідальності тощо).

Отже, суб'єктами трудових правовідносин, за загальним правилом, є працівник та роботодавець, наділені на підставі укладеного трудового договору взаємними, кореспондуючими правами й обов'язками. Специфіка трудових і пов'язаних із ними відносин, що виникають у сфері торговельного мореплавства, полягає в тому, що в їхній структурі, окрім традиційних суб'єктів «працівник» (моряк) – «роботодавець» (судновласник), присутні додаткові, факультативні суб'єкти, до яких належать капітан судна, а також служби з найму та працевлаштування, які нерідко виконують функції особи, яка наймає моряків для роботи на судна, відповідно до їхньої підготовки та кваліфікації.

Серед основних учасників ринку праці моряків виділяють три основні групи суб'єктів: роботодавців (судновласники), працівників (моряки) та посередників між роботодавцем та працівником (агентства найму та працевлаштування моряків), через які формується основний потік працевлаштування моряків та морських фахівців на судна, які зареєстровані в Україні і мають право плавати під прапором України, і на судна, які зареєстровані в іноземній державі.

Розглядаючи структуру трудових правовідносин у морському судноплаванні, можна стверджувати, що моряки мають справу з «подвоєним» наймачем. З одного боку, це безпосередньо агентство найму та працевлаштування моряків, яке здійснює пошук робочих місць, з іншого – наймач-судновласник, який діє на підставі укладеного договору з агентством найму та працевлаштування моряків про постачання «морської» робочої сили.

Ще однією важливою особливістю трудових і пов'язаних із ними відносин, що виникають у сфері торговельного мореплавства, є те, що вони нерідко ускладнені іноземним елементом, у зв'язку із чим їхня правова регламентація часто виходить за межі однієї правової системи. Міжнародного характеру трудові правовідносини набувають у разі працевлаштування моряка на іноземні судна (судна іноземних судновласників), а також на судна вітчизняних судновласників, переведені під іноземний, зазвичай «зручний», прапор.

Виходячи з положень ст. 48 Кодексу торговельного мореплавства України, прапор судна є своєрідним інди-

катором права, що застосовується до трудових правовідносин на його борту, так, «правове становище екіпажу судна, що плаває під прапором України, а також відносини між членами екіпажу, які беруть участь в експлуатації цього судна, між членами екіпажу цього судна і судновласником визначаються чинним законодавством України» [2].

Отже, моряки під час працевлаштування на судна іноземних судновласників або судна під прапором іноземної держави, найчастіше опиняються у правовому полі держави прапора судна і на них не поширюється юрисдикція держави громадянства.

Проведений аналіз специфіки трудових правовідносин у морському судноплаванні дозволяє зробити висновок, що трудові права моряків являють собою встановлену та гарантовану трудовим законодавством та іншими актами, що містять норми трудового права, сукупність прав моряків, що реалізуються в рамках специфічних регулятивних і охоронних трудових правовідносин, які виникають у сфері торговельного мореплавства, підставою й умовою виникнення яких є конституційна свобода праці.

Відповідно до положень ст. 43 Конституції України, право на працю полягає в можливості кожної особи заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Це право забезпечується обов'язком держави створювати громадянам умови для повного його здійснення, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізувати програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Однак це конституційне право громадянина не може пов'язуватись лише з певною формою трудового договору, який укладається громадянином відповідно до його волевиявлення.

Трудові права моряків відрізняються розмаїттям та неоднорідністю. Особливості їх реалізації залежать від таких критеріїв, як вік, стать, громадянство моряка. Вихідний набір трудових прав моряків та їх гарантій визначається, за загальним правилом, законодавством країни прапора судна й умовами укладених, відповідно до них, трудових контрактів. Національним законодавством встановлено додаткові пільги та гарантії у сфері праці для молодих моряків (віком до 18 років) та жінок. Згідно зі ст. 55 Кодексу законів про працю України, забороняється «залучення до роботи в нічний час вагітних жінок <...> осіб, молодших вісімнадцяти років» [1].

Водночас на практиці досі спостерігаються значні труднощі для моряків щодо визначення тривалості робочого часу та часу відпочинку, мінімальних та максимальних розмірів оплати праці, місць відпочинку, харчування тощо. Окрім того, важливим постає питання щодо подання скарг на дії капітанів і власників суден у сфері порушення встановлених соціальних гарантій та трудових прав моряків. Особливої актуальності ці питання набувають у разі працевлаштування громадян України на судна іноземних судновласників.

Норми, спрямовані на врегулювання питань, що стосуються можливості подання скарг моряками на борту судна і на березі, розкриваються та деталізуються в розд. 5 Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) про працю в морському судноплаванні 2006 р. (далі – Конвенція МОП 2006 р.). Положення зазначеного розділу дотримуються з урахуванням того, що моряки та судновласники, як і всі інші особи, є рівними перед законом, мають право на рівний захист перед законом і не піддаються дискримінації в доступі до судів, трибуналів або інших механізмів урегулювання спорів.

Згідно з положенням Правила 5.1.5., «кожна державачлен вимагає, щоб на суднах, що плавають під її прапором, діяли процедури для справедливого й прискореного розгляду на борту судна скарг моряків про можливі порушення вимог Конвенції 2006 р.» [3].

Для досягнення загальної мети і завдання відповідного положення зазначеного Правил Стандарт А5.1.5. визначає, що «без шкоди для ширшої сфери дії, яка може бути встановлена в національному законодавстві, нормативно-правових актах або колективних договорах, процедури на борту судна можуть використовуватися моряками для подання скарг стосовно будь-яких питань, які, на їхню думку, становлять порушення вимог Конвенції (включаючи права моряків). Процедури розгляду скарг на борту судна включають право моряка на його супровід або представлення під час процедури розгляду скарги, а також гарантії від можливих переслідувань моряків у зв'язку з подачею скарги. Термін «переслідування» охоплює будь-які несприятливі заходи, ужиті будь-якою особою стосовно моряка у зв'язку з подачею скарги, що не має яскраво вираженого упередженого або злочинного характеру» [3].

Конвенція МОП 2006 р. запровадила і встановила процедуру розгляду скарг на борту судна. Орім копії свого трудового договору моряка, усі моряки одержують копію застосованих процедур розгляду скарг на борту судна. Такий документ «повинен включати контактну інформацію для компетентного органу в державі прапора або у країні постійного місця проживання моряка, якщо вони не збігаються, а також прізвище осіб на борту судна, які можуть на конфіденційній основі надати морякам об'єктивні консультації щодо їхньої скарги або допомогти їм будь-яким іншим способом у здійсненні процедури розгляду скарги, наявної в їхньому розпорядженні на борту судна» [3].

Для забезпечення дотримання зазначеного стандарту Керівний принцип В5.1.5. визначає відповідні положення щодо розроблення процедур розгляду скарг на борту судна, з урахуванням деяких важливих аспектів.

Так, багато скарг можуть стосуватися тих осіб, яким ці скарги мають подаватися, навіть капітана судна. У кожному разі моряки повинні мати можливість подавати скаргу безпосередньо капітанові, а також подавати скаргу зовнішньому органу; якщо скарга не може бути розв'язана на борту судна, то це питання повинно бути направлено на розгляд судновласника на березі, якому необхідно надати необхідний час для вирішення цього питання, залежно від обставин, на основі консультацій із зацікавленими моряками або з будь-якою особою, яку вони можуть призначити своїм представником. У кожному разі моряки повинні мати право подавати скаргу безпосередньо капітанові, а також судновласникові й компетентним органам.

Велике значення для моряків щодо забезпечення їхніх трудових прав та соціальних гарантій мають інспекції в порту уповноваженою посадовою особою. Так, кожне іноземне судно, що заходить у порт держави-члена, яке виконує свої звичайні функції в рамках своєї діяльності або із причин оперативного характеру, може бути піддано інспекції з метою перевірки дотримання вимог Конвенції МОП 2006 р., включаючи права моряків, що стосуються умов праці й життя моряків на борту судна [3]. Зазначене правило надає право заявляти про порушення вимог Конвенції МОП 2006 р., включаючи права моряків, та подавати скаргу на березі з метою припинення якнайшвидшому і практичному виправленню ситуації.

Якщо «надійшла скарга про те, що конкретні умови праці й життя на борту судна не відповідають вимогам Конвенції 2006 р., то може бути проведена ретельна інспекційна перевірка, щоб переконатися в рівні умов праці й життя на борту судна. Така інспекція проводиться щоразу, коли відповідні умови праці й життя моряків, що вважаються неприйнятними, можуть становити явну загрозу для охорони праці, здоров'я або безпеки моряків, якщо вповноважена посадова особа має підстави вважати, що будь-які із цих недоліків становлять серйозні порушення вимог Конвенції, включаючи права моряків» [3].

Відповідно до п. 1. Стандарту А5.2.2., скарга моряка про порушення вимог Конвенції 2006 р., включаючи права

моряків, може бути подана уповноваженій посадовій особі в порту, у який заходить судно, на якому зайнятий моряк. У такому разі уповноважена посадова особа проводить первісне розслідування та залежно від обставин прагне до врегулювання розбіжностей, що виникли у зв'язку зі скаргу, на борту судна.

Уповноважена посадова особа негайно повідомляє про це державу прапора, звертаючись до неї в установлені строки із проханням про консультативну допомогу й надання плану заходів із виправлення ситуації.

Якщо скарга не розв'язана в результаті ужитих заходів, держава порту направляє копію доповіді уповноваженої посадової особи Генеральному директорові Міжнародного бюро праці. Ця доповідь повинна супроводжуватися будь-якою відповіддю, отриманою в установлені строки від компетентного органу держави прапора. Аналогічним чином інформуються відповідні організації судновласників і моряків. Окрім того, Генеральному директорові державою порту регулярно направляються статистичні дані й інформація щодо скарг, розгляд яких було завершено. Ці документи направляються для того, щоб на основі тих дій, які можуть бути визнані доцільними та невідкладними, проводився облік такої інформації, вона доводилася до відома сторін, включаючи організації судновласників і моряків, які можуть бути зацікавлені у використанні відповідних процедур звернення по допомогу.

Стосовно участі організації судновласників і моряків у роботі МОП дослідники висловлюються позитивно, але про участь міжнародних неурядових організацій, відмінних від організацій працівників та роботодавців, у механізмі контролю МОП є різні погляди. Як приклад наведемо вислів В. Лері про те, що «за ненадання прав міжнародним неурядовим організаціям, відмінних від організацій працівників і роботодавців, активно брати участь у процедурах МОП, слід розцінювати це як недолік МОП, та наслідком цього є незначна кількість інформації про права працівників у національних і міжнародних періодичних виданнях, окрім того, зазначені організації не можуть подавати скарги до МОП» [4, с. 74–75].

Конвенція МОП 2006 р. закріплює повноваження Спеціального тристороннього комітету зі спеціальною компетенцією в галузі трудових норм у морському судноплаванні, який заснований Адміністративною радою Міжнародного бюро праці. Адміністративна рада проводить постійний огляд дії зазначеної Конвенції за посередництвом Спеціального тристороннього комітету. Для розгляду питань, що спрямовані на врегулювання трудових і пов'язаних із ними відносин, що виникають у сфері торговельного мореплавання, до складу Комітету входять по два представники, які призначаються урядом кожної держави-члена, яка ратифікувала Конвенцію МОП 2006 р., а також представники судновласників і моряків, які призначаються Адміністративною радою після консультацій із Паритетною морською комісією.

Представники урядів держав-членів, які не ратифікували зазначену Конвенцію, можуть брати участь у роботі Спеціального тристороннього комітету, але вони не мають права брати участь у голосуванні з будь-якого питання, яке розглядається згідно із цією Конвенцією. Адміністративна рада може пропонувати іншим організаціям або установам бути представленими в Комітеті спостерігачами. Голоси кожного представника судновласників і моряків у Комітеті зважуються для забезпечення того, щоб група судновласників і група моряків мали кожна половину голосів від загального числа голосів урядів, представлених на відповідній нараді й таких, що мають право голосувати.

Отже, участь індивідів, тобто таких працівників, як моряки, у процедурі подання індивідуальних скарг до МОП не передбачена. Але варто зазначити, що в рамках ООН є можливість подання індивідуальних скарг відповідно до Факультативного протоколу до Міжнародного

пакту про громадянські та політичні права 1966 р., Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1965 р., Конвенції проти катувань 1984 р. Існує й спеціальна процедура, що наділяє правом індивіда подати приватну скаргу про порушення його прав на основі Резолюції ЕКОСОП 1503 від 27 травня 1970 р., хоча такі скарги оцінюються окремими авторами як інформаційні, зазначається їхнє особливе значення для захисту прав людини, зокрема й у соціально-трудовій сфері.

Назва процедури 1503 походить від номера резолюції Економічної і соціальної ради, якою вона була встановлена в 1970 р. Також у 2000 р. Економічною і соціальною радою внесені деякі зміни, спрямовані на підвищення її ефективності. Отже, зазначені резолюції уповноважили Комісію з прав людини розглядати повідомлення про систематичні, достовірно підтверджені грубі порушення прав людини.

Маємо визначити, що однією з найбільш важливих рис процедури 1503 є її конфіденційність. Принцип конфіденційності охоплює всі етапи процедури, зокрема й засідання обох Робочих груп та Комісії, усі матеріали, представлені окремими особами й урядами, а також рішення, ухвалені на різних етапах процедури. Отже, будь-яка особа, яка направила повідомлення, не інформується про рішення, що ухвалюються в результаті їх розгляду, а також про відповіді урядів на них. Але є два винятки із правила конфіденційності. По-перше, документи за процедурою 1503 можуть бути опубліковані, якщо таке бажання висловить відповідний уряд, по-друге, якщо таке рішення ухвалить Економічна і соціальна рада.

Переваги для осіб, які подають повідомлення згідно із процедурою 1503, полягають у тому, що держава, стосовно якої подається повідомлення, була учасником міжнародного договору з прав людини, а також у тому, що після подачі повідомлення немає необхідності надавати додаткову інформацію.

Як уже було відзначено, одним із найбільш істотних недоліків договірних органів з прав людини є відсутність універсальності, а тому в багатьох випадках вони не можуть бути задіяні. На відміну від договірних органів, спеціальні процедури можуть використовуватися незалежно від того, чи є держава учасником тих чи інших міжнародних договорів з прав людини. Окрім того, спеціальні процедури дають можливість звертати увагу на ситуацію вже під час учинення порушень прав людини або навіть до того з метою спробувати припинити такі порушення або не допустити їх.

Водночас варто зазначити, що особливістю міжнародно-правового регулювання праці є те, що норми міжнародних договорів про працю зазвичай безпосередньо не регулюють трудові відносини, а встановлюють певні міжнародні стандарти у сфері праці, які через їх імплементацію в національному законодавстві кожної країни, що бере в них участь, конкретизуються й наділяються певним правовим механізмом реалізації [5, с. 72–73]. Характерними прикладами тут можуть бути визначення понять «право на працю», «достатній життєвий рівень» тощо. Важливу роль у забезпеченні реалізації міжнародних стандартів праці відіграє система, що реалізована Радою Європи стосовно положень Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. У разі порушення зазначеної Конвенції державою, яка її ратифікувала, постраждала сторона може звернутися зі скаргою до Європейського суду з прав людини, рішення якого є обов'язковими для таких країн. Окрім того, зазначені рішення підтримуються системою особливого контролю за їх виконанням із боку Комітету міністрів Ради Європи.

Зазначимо, що міжнародне право по своїй природі є міждержавним і не регулює безпосередньо поведінку окремих осіб. Індивіди, отже, не можуть бути його суб'єктами. Проте відомий вплив на їхнє становище воно

справляє. Цей вплив виявляється насамперед у тому, що держава, яка діє на виконання своїх міжнародних зобов'язань або реалізує свої права міжнародного характеру, наділяє індивідів, які перебувають у межах її юрисдикції, правами й обов'язками, передбаченими в її внутрішніх актах. Тільки в такому сенсі можна говорити про статус особистості в міжнародному праві. Найчастіше міждержавні права й обов'язки, здійснення яких впливає на стан індивідів, пов'язані з їхнім громадянством. Інакше кажучи, індивід може, наприклад, скористатися перевагами, що випливають із міжнародного права, через свою державу як її громадянин.

Отже, можна вказувати на прогресивність ідеї приватних скарг у галузі прав людини, водночас її ефективна реалізація на сучасному етапі в рамках МОП уявляється більш ніж складною, МОП сьогодні не готова здійснювати таку процедуру. Право на індивідуальні скарги спричинить додаткові витрати держав-членів, до яких вони не готові. Закріплення права на індивідуальну скаргу в окремій конвенції МОП завдасть шкоди головній перевазі контрольного механізму МОП – закріпленню його основи у Статуті МОП, як наслідок, обов'язковість для всіх держав. Отже, не відкидаючи ідею про створення процедури подачі індивідуальних скарг у майбутньому, на наш погляд, натеper МОП варто ефективніше використовувати вже наявні механізми. Водночас, по-перше, МОП повинна сприйняти досвід ООН щодо надання права на індивідуальну скаргу, оскільки скарги держав мають політичний характер; по-друге, щодо надання права працівнику на індивідуальну скаргу до МОП, якщо порушення прав має стосуватися його особисто; розглянуто в усіх інстанціях щодо вирішення трудових спорів у державі.

МОП внесла значний вклад у міжнародний захист прав моряків у сфері праці, який можна вважати особливим з погляду захисту прав моряків. Саме в межах цієї організації були розроблені й ухвалені всі найважливіші конвенції, спрямовані на врегулювання трудових і пов'язаних із ними відносин, що виникають у сфері торговельного мореплавства. Ухвалена під її егідою Конвенція МОП 2006 р. спрямована на запровадження сучасної системи покращення умов достойної праці у сфері торговельного мореплавства. Вона містить: нову систему ефективного забезпечення виконання та дотримання сертифікації умов «достойної праці»; положення про «ненадання більш сприятливого режиму» для забезпечення рівних умов (у контексті заходів контролю держави порту); інші спеціальні області гнучкого ставлення країн, які зазначено в її статтях.

На доцільність імплементації Україною положень Конвенції МОП 2006 р. впливають її ключові характеристики, до основних ознак яких віднесено: її форму; поєднання жорстких вимог щодо дотримання прав та гнучкого підходу до методів, які застосовуються; ефективне забезпечення дотримання, що полягає у стимулюванні регіональної співпраці; розбудову наявних стандартів та підходів; заохочення проведення тресторонніх консультацій для національного впровадження; ненадання більш сприятливого режиму для суден країн, що її не ратифікували.

Оскільки трудове життя моряків проходить поза межами батьківщини, а їхні роботодавці часто перебувають не у тій країні, громадянами якої вони є, для цього сектору потрібні ефективні міжнародні стандарти у сфері праці моряків. Звичайно, зазначені стандарти повинні також бути імplementовані на національному рівні, зокрема урядами, які мають реєстр суден і дозволяють суднам плавати під прапором своєї країни. Це вже визнається у зв'язку з гарантуванням безпеки, безпечності суден і охорони морського середовища. Важливо також розуміти, що у світі є багато держав прапора та судовласників, які пишаноються тим, що забезпечують морякам на своїх судах гідні умови праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 24.11.2021).
2. Кодекс торговельного мореплавства України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/176/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 24.11.2021).
3. Конвенція МОП про працю в морському судноплаванні 2006 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_519 (дата звернення: 24.11.2021).
4. Leary V.A. Lessons from the Experience of the ILO. Australia : The United Nations and Human Rights, 1991. 602 p.
5. Лазор Л.І. Теоретичні і практичні проблеми співвідношення трудового законодавства України з міжнародним. *Актуальні проблеми формування правової держави в Україні: до 50-ї річниці Конвенції про захист прав людини та основних свобод* : тези доповідей та наукових повідомлень Всеукраїнської практичної конференції молодих учених. Харків : Нац. юрид. академія України, 2000. С. 72–73.