

ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ПРОБЛЕМИ ПРИВЕДЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МОРЯКІВ У ВІДПОВІДНІСТЬ ДО МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ НОРМ

THEORETICAL AND APPLIED PROBLEMS OF BRINGING NATIONAL LEGISLATION IN THE FIELD OF SEAFARERS' LABOR REGULATION INTO COMPLIANCE WITH INTERNATIONAL LEGAL NORMS

Підпала І. В., д.ю.н., професор кафедри адміністративного
права та адміністративного процесу

*Одеський державний
університет внутрішніх справ*

Актуальність статті полягає в тому, що із розвитком морського флоту, змінами його технічного стану, принципів та характеру експлуатації морських суден, в умовах формування нових економічних відносин змінилася і структура попиту на спеціалістів. На сьогодні до них пред'являються нові вимоги щодо якості морської освіти та забезпечення безпеки мореплавства. У зв'язку з цим необхідним та пріоритетним напрямком в діяльності держави стає імплементація міжнародно-правових стандартів підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та дипломування моряків. Потреба у вдосконаленні правового регулювання відносин з іноземним елементом дедалі зростає внаслідок глобалізації і стрімкого технічного прогресу, що призводить до підвищення мобільності робочої сили, створення нових можливостей працевлаштування, а також до появи нових відносин, в яких є присутнім іноземний елемент. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм міжнародного законодавства, надано характеристику ключовим міжнародним стандартам у сфері регулювання праці моряків. Виокремлено специфіку міжнародного регулювання праці моряків. Опрацьовано перспективні напрями приведення національного законодавства у сфері регулювання праці моряків у відповідність до міжнародно-правових норм. Мета диференціації правового регулювання трудових відносин є встановлення відмінностей у правовому регулюванні окремих різновидів трудових відносин. Диференціація полягає у індивідуалізації загальних правових норм стосовно моряків, які володіють неоднаковими здібностями та працюють у інших умовах регулювання трудових відносин, які з тих чи інших причин ще не врегульовані загальними централізованими нормами. Зроблено висновок, що з метою приведення національного законодавства у відповідність до міжнародно-правових норм, які закріплені у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, Конвенціях та Рекомендаціях Міжнародної організації праці, необхідно внести зміни щодо права на заробітну плату за виконану роботу, яка б забезпечила достатній життєвий рівень для моряка та його сім'ї, та сплату її своєчасно та в повному розмірі, щоб моряк мав право на справедливую оплату своєї праці відповідно до трудового законодавства, угод, колективного і трудового договорів.

Ключові слова: національне законодавство, праця, моряки, міжнародні стандарти, правове регулювання.

The relevance of the article lies in the fact that with the development of the navy, changes in its technical condition, principles and nature of operation of sea vessels, in the conditions of the formation of new economic relations, the structure of demand for specialists has also changed. Today, they face new requirements regarding the quality of maritime education and ensuring the safety of navigation. In connection with this, the implementation of international legal standards for training, retraining, advanced training and certification of seafarers becomes a necessary and priority direction in the state's activities. The need to improve the legal regulation of relations with a foreign element is growing due to globalization and rapid technical progress, which leads to increased mobility of the workforce, the creation of new employment opportunities, as well as to the emergence of new relations in which a foreign element is present. The article, based on the analysis of the scientific views of scientists and the norms of international legislation, describes the key international standards in the sphere of regulation of seamen's work. The specifics of the international regulation of seafarers' labor are highlighted. Prospective directions for bringing the national legislation in the field of regulation of seafarers' labor into compliance with international legal norms have been worked out. The purpose of differentiating the legal regulation of labor relations is to establish differences in the legal regulation of certain types of labor relations. Differentiation consists in the individualization of general legal norms regarding seafarers who have different abilities and work in other conditions of regulation of labor relations, which for one reason or another are not yet regulated by general centralized norms. It was concluded that in order to bring national legislation into line with international legal norms, which are enshrined in the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Conventions and Recommendations of the International Labor Organization, it is necessary to make changes regarding the right to wages for the work performed, which would ensure a sufficient standard of living for the seafarer and his family, and its payment in time and in full, so that the seafarer has the right to fair payment for his work in accordance with labor legislation, agreements, collective and labor contracts.

Key words: national legislation, labor, seafarers, international standards, legal regulation.

Постановка проблеми. Із розвитком морського флоту, змінами його технічного стану, принципів та характеру експлуатації морських суден, в умовах формування нових економічних відносин змінилася і структура попиту на спеціалістів. На сьогодні до них пред'являються нові вимоги щодо якості морської освіти та забезпечення безпеки мореплавства. У зв'язку з цим необхідним та пріоритетним напрямком в діяльності держави стає імплементація міжнародно-правових стандартів підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та дипломування моряків. Потреба у вдосконаленні правового регулювання відносин з іноземним елементом дедалі зростає внаслідок глобалізації і стрімкого технічного прогресу, що призводить до підвищення мобільності робочої сили, створення нових можливостей працевлаштування, а також до появи нових відносин, в яких є присутнім іноземний елемент.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання, пов'язані із приведенням національного законодавства у сфері регулювання праці моряків у відповідність до міжнародно-правових норм досліджувались у наукових працях: Н.Б. Болотіної, Н.Д. Гетьманцевої, В.В. Жернакова, І.В. Зуба, С.А. Іванова, З.Я. Козак, Г.А. Капліної, І.І. Копайгори, В.В. Лазора, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюка, О.І. Процевського та багатьох інших. Втім, незважаючи на суттєві теоретичні здобутки, у зазначеній сфері залишається низка проблем, які потребують комплексного вирішення.

Саме тому метою статті є: розкрити теоретико-прикладні проблеми приведення національного законодавства у сфері регулювання праці моряків у відповідність до міжнародно-правових норм.

Вклад основного матеріалу. Будь-який із суб'єктів трудових відносин може виступати іноземним елементом

трудова праввідносина на морі: моряк чи власник судна, агентство найму, також можуть виступати: профспілки, в тому числі міжнародні профспілкові об'єднання, держава прапора судна в особі своїх уповноважених органів; держава, із якої виникає репатріація моряка, держава завдання шкоди здоров'ю моряка, держава арешту судна і ін. Правове регулювання морських відносин однією державою неминуче зачіпає інтереси суб'єктів морської діяльності інших держав, що породжує їх прагнення певним чином скоординувати національне право з міжнародним, у тому числі за допомогою багатосторонніх, регіональних, універсальних та двосторонніх міжнародних договорів [1].

Деякі автори намагаються застосувати до трудових договорів загальні колізійні принципи зобов'язального права – вибір права сторонами на підставі автономії волі, застосування закону місця виконання договору і ін. Наприклад, в Німеччині, принцип автономії волі сторін трудового договору є основоположним в міжнародному праві, але його дія, однак, обмежена. Вибір права допускається і може здійснюватися, як сторонами, так і за допомогою колективного договору. В останньому випадку сфера застосування вибраного права обмежується в основному регулюванням окремих трудових відносин, що підпадають під дію колективного договору. При виборі застосовного права слід враховувати, що для регулювання трудових відносин внутрішнього характеру перевагу може бути віддано і іноземному праву. Але імперативні норми завжди домінують, у випадку, якщо міжнародне трудове право більш сприятливе для робітника. Крім того, принцип автономії волі не повинен позбавляти моряка захисту, що надає йому національне право, оскільки саме він є, тим учасником договору, який цього захисту особливо потребує.

Імперативні захисні норми об'єктивно встановлюють основу трудового договору (захист від звільнення, обмеження тривалості робочого часу і ін.) або витісняють чи доповнюють ті положення обраного сторонами права, які в меншому ступені захищають робітника. Щоб визначити, яке право в більшому ступені захищає права і інтереси моряка, необхідно порівняти, наскільки сприятливіше кожне із них вирішує спірні праввідносини наприклад, тривалість строків розірвання договору, розмір допомоги і інше, на користь даного моряка. В цьому проявляється захисна функція трудового права, як частина більш широкої соціальної функції, направленої на захист моряка. Будучи обумовленим предметом і методом трудового права, в галузі формується специфічний набір правових норм і заходів. Під правовими заходами в сфері праці ми розуміємо об'єктивно існуючі правові явища, що володіють властивостями надавати регулятивне і інше правове діяння на відносини, що складають трудове право. З точки зору інструментального підходу трудове право, як і право взагалі, саме є засобом правового регулювання суспільно-трудова і соціально-управлінських відносин, що входять в його предмет. Трудове право має свій специфічний набір правових засобів, які разом з предметом правового регулювання і визначають сутність даної галузі права і її самостійність [2].

Як уже зазначалося, трудові відносини з іноземним елементом припускають можливість колізійного регулювання. Колізійне регулювання трудових відносин припускає застосування загальних категорій колізійного права, але з істотними застереженнями. Оскільки трудовий контракт – це договір, то до нього досить широко застосовується автономія волі, як генеральна колізійна прив'язка всіх договірних зобов'язань. Законодавство більшості держав передбачає можливість угоди сторін про застосовне право при укладанні трудового контракту, як будь-якого цивільно-правового договору. Однак далеко не всі питання контракту можуть регулюватися автономією волі сторін. Найсуттєвіше її обмеження – необхідність дотримання імперативних норм трудового законодавства

та країни місця роботи і країни місця укладення трудового контракту та держави громадянства моряка.

Колізійно-правові проблеми міжнародних трудових відносин: це можливість регулювання трудового контракту за принципом автономії волі; державне регулювання трудових прав і обов'язків іноземців; можливість обмеження трудових прав громадян за нормами двосторонніх міжнародних договорів. Основними загальними і спеціальними колізійними прив'язками є: місця укладення трудового договору; місця виробничої діяльності; прапора на морському транспорті; особистий закон працівника; місця знаходження судновласника; місце постійної роботи; місця знаходження судноплавної компанії; місця реєстрації транспортних засобів; перевізника [3].

При укладанні трудового договору можливі погодження між моряком і судновласником про вибір застосовного права де в європейській літературі висувається пропозиція включити, деякі із цивільно-правових договорів, регулюючих трудову діяльність в систему міжнародного трудового права, оскільки саме цивільному праву притаманний принцип автономії волі сторін. Але таке рішення зумовить виникнути новий підхід до ключових понять, як предмет і суб'єкти цивільного права і приведе до серйозної реструктуризації даної трудової системи права. Тому слід відізнати трудові відносини виникаючі в рамках сфери регулювання норм трудового права і подібні з трудовими відносинами, підлягаючі регламентації цивільним правом. В першому випадку мова повинна йти про публічні відносини, якими є відносини між моряком і судновласником та безпосередньо пов'язані з ними відносини, в другому випадку відносини передбачають рівність суб'єктів в світлі принципів цивільного права. Слід погодитися з позицією тих авторів, які вважають, що цивільне законодавство не може захистити інтереси моряка, так як не містить норм, регулюючих реалізацію ними своїх здібностей до праці: надання щорічних оплатних і інших відпусток, оплату періодів тимчасової непрацездатності і інших соціальних гарантій передбачених законодавством про працю [4].

В даному випадку доцільно застосувати міжнародне морське право, яке складається із правових норм, що регулюють відносини між організаціями і моряками переважно у зв'язку з торговельним судноплавством. Міжнародне морське право носить цивільно-правовий характер за участю «іноземного елемента». При цьому, мова йде про майнові відносини, що виникають, наприклад, у процесі морського перевезення вантажу, рятування, буксирування, загальної аварії і т.д. Необхідною умовою ефективного правового регулювання міжнародних майнових відносин є уніфікація, під якою розуміється створення однакових правових норм і забезпечення однакової практики їх застосування різними учасниками міжнародних відносин [5].

В теперішній час деякі автори висовують на перший план питання публічно-правового характеру, в відношенні яких не може застосовуватися міжнародне право, а завжди підлягають застосуванню правила країни місця роботи. При відсутності вибору права трудові договори і праввідносини підлягають регулюванню правом країни де моряк виконує свою трудову діяльність (lex loci laboris). Під цим критерієм розуміється закон місцезнаходження судна, де моряк регулярно і фактично виконує свою роботу, незалежно від domicilia сторін, тобто від місця знаходження судноплавної компанії чи місця укладення трудового договору.

Для моряків постійним місцем роботи є судно, на якому вони працюють і зазвичай їх трудові відносини регулюються державою прапора, якій належить судно. Однак прапор судна, визнаний в якості колізійної прив'язки, може і не слугувати єдиним критерієм для визначення застосовного права. Вчасності, в індивідуальному трудовому договорі моряка може бути зазначено інше застосовне право, наприклад, національне право країни судновласника. Розповсюджені випадки коли суд-

новласник і моряк належать одній державі, судно зареєстровано в офшорній зоні і до трудових правовідносин по загальному правилу повинні застосовуватися норми законодавства країни прапора судна. Тому відбуваються часті випадки зміни прапора судна після укладення трудового договору або після того, як моряк приступив до здійснення своєї трудової функції. При умові зазначення в індивідуальному трудовому договорі іншого застосовного права до трудових правовідносин між судновласником і моряком будуть застосовуватися норми вибраного сторонами права. Норми права, регулюючі працю моряків, утворюють на сьогодні цілу систему, що складається з норм різних правових систем діючих в різних країнах. При цьому характер таких норм може бути, як публічно-правовим, так і приватно-правовим. Згідно цього Україні слід укладати з іноземними державами так звані «вигідних прапорів» договори на правову підтримку з метою уніфікації і полегшення вирішення трудових спорів за участі українських моряків за кордоном [4].

Міжнародно-правові акти самостійно регламентують вирішення колізійних питань. Наприклад, Конвенція МОП № 97 «Про працюючих – мігрантів» (1949р.) затверджує національний режим для іноземних працюючих. Але на жаль ні в одній конвенції МОП, що торкається регулювання праці моряків, нема зазначення на застосовне право в випадку, якщо моряк і судновласник є суб'єктами різних національних правових систем. Відсутність такої регламентації є суттєвим упущенням держав – учасниць МОП, оскільки саме в трудових відносинах на морському флоті, як ні в яких інших, часто зустрічається колізійна проблема. Імперативне ж її регулювання на рівні універсального міжнародного договору дозволило б раз і назавжди зняти проблему неможливості застосування до трудових правовідносин з участю моряків норм національного трудового законодавства, найбільш зручного для них і підвищило б ефективність захисної функції трудового права та законодавства, які повинні захищати інтереси моряків протягом всього часу їх роботи [1].

Таким чином, справжньою «кузнею» міжнародної нормативної діяльності є МОП. З юридичного погляду її конвенції використовують цікавий прийом – вони дозволяють державам-членам «порушувати» конвенції, якщо національне трудове законодавство встановлює більш сприятливі, на думку працівника, трудові норми.

У багатьох державах світу основним джерелом регулювання трудових відносин є трудові кодекси. До таких держав належить і Україна, яка має окремі КЗпП. У багатьох країнах трудове законодавство містить вказівки про поширення на трудові відносини норм цивільного права. Колізійний принцип застосування закону країни місця роботи є основним у законодавстві багатьох держав світу. У сучасному європейському колізійному праві автономія волі сторін не визнається, якщо вона позбавляє працівника захисту, що надається йому імперативними нормами закону, який би застосовувався у разі відсутності вибору. Чинне законодавство України містить норми, що регулюють працю, як іноземців в Україні, так і українських громадян за кордоном [6].

Надмірна опіка моряка законодавцем не тільки не приносить користі, але і шкодить, так як практика іде врозрив з нормами трудового законодавства, в обхід застосовуючи норми цивільного для регулювання трудових відносин шляхом включення трудових договорів в сферу цивільного права. Встановлена юридична норма тягнеться тільки до строго визначеного місця в системі права і змінити це місце, не змінивши склад норми не можливо. Тому, використання цивільно-правових договорів підряду при наймі моряків для роботи на судні вельми негативно відобразиться на їх захищеності, оскільки цивільно-правові договори не містять механізм соціальних гарантій для моряка і можуть бути розірвані в спрощеному порядку в момент,

коли, наприклад, судно знаходиться в іноземному порту. Згідно цього негативно відноситься до приватно-правового регулювання праці у сфері цивільного права МОП, де на конференції Міжнародним Бюро Праці було проголошено, що основна мета розвитку трудового законодавства і систем трудових відносин на протязі багатьох десятиріч полягали в тому, щоб покінчити з фікцією цивільного права, яка наголошує, що сторони індивідуального договору про найм мають рівну силу і тому вони повинні повністю самостійно визначати свої взаємовідносини [7].

У нашій країні єдність правового регулювання трудових відносин обумовлена вимогами, закріпленими у Конституції України, норми якої є прямою дією та ст.2-1 Кодексу законів про працю України, яка юридично закріплює принцип рівності трудових прав. Водночас з ряду причин виникає необхідність диференційованого підходу до регулювання трудових відносин. Така диференціація проводиться за допомогою прийняття спеціальних нормативних актів, що поширюються тільки на моряків, шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних положень, що відносяться лише до них, а також шляхом виключення можливості застосування окремих положень загального законодавства про працю моряків.

Мета диференціації правового регулювання трудових відносин є встановлення відмінностей у правовому регулюванні окремих різновидів трудових відносин. Диференціація полягає у індивідуалізації загальних правових норм стосовно моряків, які володіють неоднаковими здібностями та працюють у інших умовах регулювання трудових відносин, які з тих чи інших причин ще не врегульовані загальними централізованими нормами. Адже диференціація відображає фактичні відмінності в характері, змісті й умовах праці. Через ці відмінності закономірним є відхилення від єдиних правових норм, які регулюють трудові відносини, й прийняття додаткових норм, призначених пристосовувати загальні правові приписи до специфічних умов праці та суб'єктів трудових відносин. Така диференціація правового регулювання відбувається на рівні судноплавних компаній і характеризується значним динамізмом.

Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин покликані забезпечувати різними засобами наявність трудових прав моряків. Єдність виявляється у встановленні норм загального діяння для всіх моряків незалежно від області їх трудової діяльності, посади, особистості суб'єкта трудових відносин, умов і характеру праці і інших факторів. Диференціація передбачає встановлення норм спеціального призначення, маючих обмежену сферу дії, що пристосовує загальні правила до окремих посад моряків. Єдність і диференціація трудового права – взаємопов'язані явища. Диференціація сприяє єдності трудового права, а єдність створює умови для диференціації правового регулювання праці. Правовою основою для диференціації українського трудового права виступає насамперед стаття 7 Кодексу законів про працю України. По – перше, в неї проголошена сама можливість встановлення особливостей правового регулювання праці окремим категоріям робітників і по – друге, визначені нормативні джерела правової регламентації цих особливостей – Кодекс законів про працю України та інше законодавство [2].

Для моряків, праця яких регулюється спеціальними нормами, покладені, як традиційні критерії диференціації: галузевий, територіальний, суб'єктивний характер такого зв'язку, так і нові підстави пов'язані зі змінами соціально-економічного стану в країні. Диференціація трудового законодавства не суперечить ідеї соціальної рівності, оскільки встановленні відмінності у змісті й обсязі прав і обов'язків моряків та судновласників, що мають на меті не створення привілеїв відповідним соціальним групам, а досягнення більшої відповідності норм трудового права особливостям тих чи інших трудових відносин. Диферен-

ціація дозволяє досягти більш реальної рівності порівняно з тією, що встановлюється загальним законодавством про працю, яке поширюється на всіх працюючих. Понад те, за деякими винятками сама диференціація виправдана саме тому, що вона спрямована на встановлення такого рівня соціальної рівності, який вище за рівень, визначений принципом рівноправ'я. Саме це дозволяє вирівнювати соціальне становище певних соціальних груп, котрі за фактичними умовами праці або внаслідок інших обставин опинилися в соціально обмеженому стані. Диференціація правового регулювання праці моряків здійснюється різними правовими способами, а саме: шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних положень щодо моряків; прийняття особливих нормативних

актів, які поширюються лише на моряків; шляхом включення можливості застосування певних загальних норм в законодавство про працю до моряків [4].

Висновки. Таким чином, з метою приведення національного законодавства у відповідність до міжнародно-правових норм, які закріплені у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, Конвенціях та Рекомендаціях МОП, необхідно внести зміни щодо права на заробітну плату за виконану роботу, яка б забезпечила достатній життєвий рівень для моряка та його сім'ї, та сплату її своєчасно та в повному розмірі, щоб моряк мав право на справедливую оплату своєї праці відповідно до трудового законодавства, угод, колективного і трудового договорів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конвенція «Про зобов'язання судновласників у разі хвороби, травми або смерті моряків» № 55 від 24.10. 1936 р.
2. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І. Трудове право України : підручник: Київ : Знання 2001. 283 с.
3. Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн від 14 січня 1993 року. *Офіційний вісник України*. 2005. № 15. Ст. 807.
4. Міжнародне право : навч. посібник. За ред. М.В. Буромельського- К.: Юрінком Інтер, 2006. 336 с.
5. Моряки підписують контракти, де немає страхування у разі загибелі: Моніторинг трудових угод / Новини ІАНАН. URL: www.unian.ua/news/437341-moryaki-pidpisuyut/
6. Про ратифікацію Угоди між Урядом України та Урядом Республіки Вірменія про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Вірменія, які працюють за межами своїх держав, від 17 червня 1995 року : Закон України від 26 квітня 1996 року № 152/96 13 і *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 26. Ст. 113.
7. Міжнародне трудове право. URL: <http://www.coolreferat.com>