

*Волошина С. М.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ МОРЯКІВ НА ІНОЗЕМНИХ СУДНАХ

Анотація. У статті досліджуються проблеми захисту трудових прав моряків, аналізуються міжнародно-правові стандарти та положення конвенції про працю у морському судноплаванні. Вносяться пропозиції для створення в Україні надійного механізму у сфері захисту трудових прав моряків.

Ключові слова: регулювання праці, міжнародні стандарти, захист трудових прав моряків, працевлаштування моряків.

Постановка проблеми. Державна політика в галузі праці служить основою процвітання суспільства, зміцнює прагнення і здатність людини до творчої самовіддачі, духовному та інтелектуальному зростанню, зумовлює розвиток особистості. У міжнародному праві є велика кількість норм, що регулюють права людини у сфері праці. Адже саме трудове право, і тільки воно, здатне захистити, забезпечити людині гідне життя.

Дослідження Міжнародного союзу судновласників (МСС) визначають число моряків у всьому світі понад 1,5 млн. Міжнародне бюро праці (МБП) визначило ще більшу кількість – понад 2 млн. чоловік. В яких умовах трудяться моряки світу, які правові норми визначають ці умови, які держави забезпечують захист трудових прав моряків – ці й багато інших питань вимагають постійного міжнародно-правового регулювання і перебувають у центрі уваги Міжнародної організації праці (МОП), однією з функцій якої є правове регулювання праці моряків.

Проблема захисту трудових прав моряків актуальна і для України. Радикальні економічні перетворення в Україні, гостро виділили проблему зайнятості працівників морського торговельного флоту. Істотне скорочення національного флоту, фінансова ситуація, що склалася в галузі, поставили перед моряками України проблему пошуку роботи на міжнародному морському ринку праці. Увага до цієї проблеми виникла ще у першій половині 90-х років ХХ століття, коли велике число моряків пішли працювати на іноземні судна, за повної відсутності національних механізмів захисту їхніх прав закордоном. Працевлаштовуючись до іноземного судновласника – роботодавця, моряк «випадає» з правового поля нашої держави. Зазначена проблема призвела до усвідомлення необхідності міжнародно-правового регулювання праці моряків. Важливу роль у такому регулюванні має захист трудових прав моряків, який не може бути здійснено за допомогою зусиль лише окремих держав [1]. Насамперед його ефективність залежить від сполучення національних засобів з міжнародним співробітництвом не тільки на універсальному, але і на регіональному рівнях. Тому створення і дотримання міжнародно-правових стандартів праці моряків є проблемою міжнародного рівня, рішення якої можливі тільки в рамках міжнародного співтовариства.

Для українських моряків головними проблемами є піратські напади та відсутність соціального захисту. Питання працевлаштування моряків є досить специфічним завдяки посередницькому елементу. Таким елементом виступають кріюінгові компанії. В даному разі існує цілий спектр проблемних пи-

тань. Так, з моряка стягується плата в обмін на сприяння в пошуку роботи та укладення контракту з компанією-працедавцем (судновласником). Проте нерідкі випадки, коли пропонується підписати зовсім інший контракт, умови якого більш жорсткі, а в разі відмови моряк відправляється додому за власний рахунок. Найчастіше кріюінгові компанії зобов'язують моряка зберігати трудову книжку в самому агентстві з найму і при цьому вимагають за це плату, що є прямим правопорушенням. У разі форс-мажору вони самоусуваються і не надають сприяння у вирішенні проблемного питання.

«Зручними», або дешевими, називаються прапори держав, які пропонують свою реєстрацію судновласникам інших країн. Регістри дешевих прапорів традиційно відрізняються легкістю реєстрації і низькими податками (або їх повною відсутністю). Підняття державного прапора на судні служить юридичним фактом, що дозволяє застосовувати до виникаючих на його борту правовідносин національне право країни прапора. Оскільки прапор судна є доказом його приналежності до певної держави, національне законодавство не може бути застосоване до трудових правовідносин між роботодавцем і членами екіпажу, і тому не здатне захистити величезну кількість українських моряків, що працюють під «зручними» прапорами. Таким чином, на сьогодні в Україні існує цілий комплекс правових проблем, що пов'язані між собою та потребують нормативного врегулювання.

Чинні в Україні правові норми у сфері захисту прав моряків переважно ґрунтуються на актах, прийнятих або ратифікованих ще за часів СРСР. Конституція України ст. 9 встановлює, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства. Також Кодекс законів про працю ст. 8-1 закріплює принцип пріоритету міжнародно-правових норм у сфері праці перед нормами національного законодавства [2]. Таким чином, сучасне українське законодавство повинно бути спрямоване на максимальне урахування міжнародного досвіду в галузі регулювання праці моряків, який виражено в міжнародно-правових актах.

Проблему міжнародно-правового регулювання праці моряків досліджують у своїх працях відомі вчені, зокрема З. С. Богатиренко, С. О. Іванов, Г. І. Чанишева, І. Я. Кисельова, Л. А. Костіна, Т. Р. Короткий, Л. І Пашковська та ін.

Мета статті полягає у дослідженні джерел міжнародно-правового регулювання праці моряків, а також аналізі положень конвенції про працю у морському судноплаванні. Вносяться пропозиції для створення в Україні надійного механізму захисту прав наших громадян, які знаходяться за кордонами держави.

Головну роль у прийнятті і застосуванні міжнародних трудових норм відіграє Міжнародна організація праці (далі МОП), що була створена в 1919 р. та є спеціалізованою установою ООН. Статут та конвенції ООН закріплюють фундаментальні принципи регулювання трудових відносин працівників, що

беззаперечно торкаються й моряків. У своїй роботі МОП використовує різні форми: розробка і ухвалення міжнародних трудових норм, конвенцій і рекомендацій і контроль за їх виконанням; надання країнам допомоги в рішенні соціально – трудових проблем (у МОП це називають технічною співпрацею); проведення досліджень і здійснення публікацій з соціально – трудових проблем. Основні цілі МОП були сформульовані в преамбулі до Статуту МОП, а згодом деталізовані з урахуванням нових тенденцій в регулюванні трудових відносин у Філадельфійській Декларації про цілі та завдання Міжнародної організації праці від 10 травня 1944 р., текст якої додається до Статуту, Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 р. та Декларації про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації від 10 червня 2008 р. [3]. У Декларації 2008 р. підкреслюється значення важливих чотирьох стратегічних завдань, які відображені у Програмі гідної праці: сприяння зайнятості; розширення соціального захисту; сприяння соціальному діалогу; дотримання, сприяння і реалізація основоположних принципів і прав у сфері праці.

Нормативні акти МОП, що регулюють умови праці та соціальний захист працівників морських професій, є найбільшою групою спеціальних (що поширюються лише на осіб, зайнятих у певній галузі економіки) конвенцій і рекомендацій. Це обумовлено специфікою виробничої діяльності в морі, а також тим, що діяльність моряків в основному здійснюється за межами їх країни і тому вимагає міжнародно-правового регулювання. Найбільшою за своїм розміром, але настільки ж універсальною представляється Рекомендація МОП щодо створення морських кодексів 1920 р., яка закладає основоположний принцип правового регулювання праці одночасно як міжнародним, так і національним трудовим правом.

На кожному етапі розвитку МОП виявляє постійну турботу про подальше удосконалення своєї нормотворчої діяльності, підвищення ефективності застосування конвенцій і рекомендацій в усіх країнах світу з урахуванням різних факторів [5].

Особливе значення в міжнародно-правовому регулюванні праці моряків має Конвенція № 147 (1976 р.) про мінімальні норми в торговому флоті: умови праці і життя, норми безпеки, умови соціального страхування та інші. Цілий ряд інших конвенцій і рекомендацій визначають умови праці і найму, умови допуску до роботи, питання професійного навчання, питання охорони праці, здоров'я тощо [6].

Центральне місце у сфері працевлаштування моряків 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. Стаття 5 Конвенції передбачає перелік вимог, яким повинні відповідати служби посередництва при працевлаштуванні моряків [7].

Важливою віхою останніх років стала 84-а (морська) сесія Міжнародної конференції праці 1996 р. Вона прийняла сім нових міжнародних трудових норм, що стосуються інспекції праці, вербування і робочого часу моряків. Грунтуючись на доповіді, яку готує Міжнародне бюро праці, Об'єднана морська комісія встановлює мінімальний розмір оплати праці моряків, яка використовується як орієнтир при укладенні колективних угод різними категоріями трудящих галузі у всьому світі.

Міжнародні трудові норми, що містяться в конвенціях, і рекомендаціях МОП, дозволяють гармонізувати національне трудове право і практику трудових відносин з іншими країнами. Це важливо, перш за все, для транспортних організацій. В першу чергу, це відноситься до мореплавства через міжнарод-

ний характер його діяльності. З появою глобального ринку праці моряків галузь мореплавства перетворилася на першу в світі справжню глобальну галузь. Це призвело до посилення міжнародних заходів регулювання. При цьому вимога про обов'язкове дотримання технічних стандартів і загострення міжнародної конкуренції призвела до того, що умови праці стали основним пунктом переваги для більшості судноплавних компаній. Перш за все, це стосується питань зайнятості, професійного навчання, репатріації, оплати праці, безпеки, медичного і побутового обслуговування, а також соціального забезпечення моряків.

Проте, за оцінкою Адміністративної ради МОП, існуючі міжнародні трудові норми не достатньо впливають на процес вирівнювання умов праці і життя моряків різних країн. Конвенції, що діють, отримали вельми нерівномірну ратифікацію і ще більш нерівномірно дотримуються. Численні, роздроблені, не скоординовані, а деколи невідповідні одна одній морські конвенції МОП, не дивлячись на юридичну цінність основного їх змісту, в даний час, очевидно, програють в ефективності конвенціям, що регулюють питання безпеки мореплавства і захисту навколишнього середовища. Треба мати на увазі, що незалежно від рівня ратифікації, відповідні норми, що містяться в морських трудових конвенціях МОП, фактично, широко застосовуються в світовому торговому флоті і служать відповідним пунктом для ведення колективних переговорів в цій галузі. У період з 7 по 23 лютого 2006 року в м. Женева пройшла 94-а (морська) сесія Міжнародної конференції праці, яка прийняла зведену Конвенцію про працю в морському судноплаванні (Конвенція МОП № 186). Мета Конвенції – об'єднати в одному міжнародному договорі всі новітні стандарти по праці на морі, що містяться у ряді конвенцій і рекомендацій МОП. Конвенція переглядає 36 міжнародних договорів, що діють в даний час, уніфікувавши норми, що містяться в них, з метою сприяння створенню гідних умов праці моряків. Конвенція набуває чинності через 12 місяців після її ратифікації не менш, ніж 30 державами-членами, загальна частка валової місткості торгового флоту яких складає не менш 33 відсотків. Про готовність ратифікувати Конвенцію було заявлено державами ЄС (25 держав, загальний тоннаж складає більше 22 відсотків).

Слід відзначити, що Міжнародна Морська Організація свого часу прийняла важливі положення про охорону праці, сертифікацію суден і захист від забруднення, але в цілому в галузі діяв цілий ряд міжнародних трудових норм, історія яких налічувала близько восьми десятків років.

Нова Конвенція МОП регулює такі питання:

- об'єднує і оновлює 68 ранішніх конвенцій і рекомендацій МОП;
- встановлює мінімальні вимоги до моряків, що працюють на суднах;
- визначає умови їх зайнятості, життя і відпочинку, живлення і розміщення; охорону здоров'я, медичного обслуговування і соціального забезпечення;
- соціально-побутове обслуговування, соціальне забезпечення і захист моряків;
- постійне оновлення відкритого для перевірки компетентним органом реєстру всіх працевлаштованих моряків;
- страховий захист моряків;
- сприяє дотриманню операторами і власниками суден вимог, що висуваються до них, оскільки надає урядам гнучкі механізми реалізації цих вимог з урахуванням національного законодавства і правозастосовної практики;
- укріплює механізм контролю на всіх рівнях, встановлюючи, зокрема, процедури подання скарг моряками, положення про перевірку умов на судні судновласниками і капітанами, про

юрисдикцію і контроль з боку держави прапора над станом суден, про інспекцію іноземних суден в портах.

Всі вищезазначені положення введені вперше. Крім того, в Конвенції наголошуються мінімальні норми, які повинні бути дотримані перш, ніж моряки приступлять до роботи на борту судна. Моряки повинні бути старше за мінімальний вік, мати медичне свідоцтво, що засвідчує їх придатність за станом здоров'я до виконання своїх службових обов'язків, а також мати належну підготовку та кваліфікацію. Крім того, вони повинні мати доступ до ефективної і чітко регульованої системи набору і працевлаштування. Положення Конвенції регулюють умови підписання трудового договору, питання заробітної плати, тривалість робочого часу і часу відпочинку, щорічної відпустки, репатріації, компенсації морякам у разі втрати або затоплення судна, укомплектування суден екіпажами, розвитку кар'єри, підвищення кваліфікації і можливостей для зайнятості моряків. Також сьогодні в морському судноплаванні якісна праця і якісні перевезення невідокремлені одна від одного. Подібний новаторський підхід і можливості, що відкриваються для соціального діалогу між організаціями моряків і судновласників, дозволяють по-новому будувати соціальну політику, є одним з перших кроків до досягнення справедливої глобалізації. Це досягається шляхом встановлення правильного співвідношення між дотриманням трудових норм і інструкцій, з одного боку, і заходами по збільшенню продуктивності праці і конкурентоспроможності з іншого.

Конвенція стала першим прикладом цілого набору важливих міжнародних трудових норм широкої дії, прийнятої без заперечень всіма трьома сторонами (представники моряків, судновласників і урядів). Моряки і судновласники більше не матимуть справи із заплутаним набором національних законів, які не узгоджуються з міжнародними трудовими нормами. Вперше в історії з'являється насправді глобальна основа для різних національних законів про працю моряків [8].

Ця Конвенція є «біллем про права» моряків, при якому держави користуються достатньою самостійністю, в той же час гарантуючи права моряків на принципах прозорості і підзвітності. Конвенція містить положення, що дозволяють забезпечити потреби даного сектора при дотриманні універсальних трудових норм і стандартів. Положення нової трудової норми розповсюджуватимуться на всі судна, що беруть участь в комерційній діяльності, за винятком риболовецьких суден.

Нова Конвенція покликана сприяти дотриманню капітанами і власниками суден на всіх рівнях норм і стандартів праці. Йдеться про процедуру подачі моряками на суші й на морі скарг на дії власників і капітанів суден, пов'язані з умовами праці на цих суднах, з юрисдикцією держави прапора, а також із здійсненням контролю над увіренними ним суднами. Конвенція встановлює мінімальні вимоги до моряків, що працюють на судні, а також визначає вимоги до умов їх зайнятості – тривалості робочого дня і відпочинку, мешкання, місць відпочинку, харчування, медичного обслуговування і соціального захисту.

Робота із захисту моряків і рибаків за допомогою технічної співпраці полягає в діяльності Міжнародного бюро праці та його органів у регіонах з надання консультативно-організаційної допомоги країнам у створенні, розвитку і поліпшенні роботи галузі, а також у питаннях професійної підготовки і визначення кваліфікації кадрів, вдосконалення трудового законодавства, організації соціального забезпечення, поліпшення охорони праці, працевлаштування і репатріації моряків та з інших питань.

Міжнародна організація праці розробила механізм співпраці з питань взаємодії з МОП. На практиці соціальні партнери в будь-якій державі, яка є членом МОП, повинні визначити зміст і форму трибічної співпраці.

У більшості країн є трибічні консультативні комітети на національному рівні, які обговорюють трудові питання, що зачіпають всіх трудящих. Але при цьому морським трудовим стандартам там не приділяють належної уваги. Є достатньо актуальним створення морських трибічних комітетів за участю всіх представницьких організацій судновласників і моряків, включаючи інших працедавців, таких як кріюінгові компанії, із специфічних питань застосування морських трудових стандартів [9]. Також у механізмі захисту міжнародних прав моряків і реалізації положень міжнародних стандартів у цій сфері особлива роль належить Інспекторам Міжнародної федерації транспортних робочих (МФТ) (міжнародній федерації демократичних профспілок транспортних робочих) [10]. Вони є офіційними представниками національних профспілок (або моряків, або докерів), що полягають у МФТ у даній країні, які присвячують все або частину свого часу проведенню кампанії проти «зручних прапорів». Їхня роль варіюється від країни залежно від національних умов і законів, але в основному вона включає таке: відвідини суден під дешевими прапорами, що не мають угод, прийнятих МФТ, і спроби домовитися з власником або капітаном про підписання таких угод; взаємодія з профспілками докерів, які, коли це можливо, можуть зробити акції проти суден, що не мають прийнятих угод; перевірка дотримання умов, що існують, прийнятих МФТ, (і інших) колективних угод, юридичні і промислові акції, що робляться з метою отримання моряками заборгованості, що належить їм; бесіди з моряками про їхні проблеми, поради і надання допомоги, де це можливо; подання підтримки в екстремальних випадках (продуктами, водою, житлом) морякам, які проводять страйки або кинуті судновласником; взаємодія з портовими властями, імміграційною службою, поліцією й іншими урядовими органами, здійснюване з тим, щоб стежити, чи придатне судно для плавання і чи дотримуються належним чином мінімальні міжнародні й національні стандарти безпеки, сертифікації, кількості членів екіпажа й умов мешкання екіпажа; введення від імені екіпажа переговорів з представниками судновласника про виниклі у них скарги.

Для вирішення проблеми порушення трудових прав необхідна взаємодія всіх цих організацій, ратифікація державами Конвенції МОП, створення компетентних органів для перевірки виконання міжнародно-правових норм і стандартів забезпечення трудових прав моряків.

Грамотна і продумана державна політика в галузі праці служить основою процвітання суспільства, зміцнює прагнення і здатність людини до творчої самовидачі, духовного та інтелектуального зростання, зумовлює розвиток особистості. У міжнародному праві є велика кількість норм, що регулюють права людини у сфері праці. Сьогодні як ніколи постало гостре питання перед Україною перегляду національного законодавства, що встановлює правовий статус моряків з урахуванням вимог міжнародно-правових актів у цій сфері, адже саме трудове право, і тільки воно, здатне захистити, забезпечити людині гідне життя.

Література:

1. Мельников Н. Правовое регулирование и рынок труда моряков // Судходство. – 2007. – № 6. – С. 32.
2. Попов А. В. Правовой статус граждан Украины – моряков // Актуальні проблеми політики: збірник наукових праць – О., 2001. – Вип. 12. – С. 344.
3. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации: принята Международной конференцией труда на 97-й сессии, Женева, 10 июня 2008 г. // Труд за рубежом. – 2008. – № 4. – С. 138-156.

4. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною конференцією праці. 1919–1964. – Т. I. – 1965–1999. – Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – 1560 с.
5. Кисилев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003.
6. Конталев В. А. Международный трудовой кодекс моряков // Транспортное право. – 2007. – № 1. – С. 9.
7. Иванов Г. Г. К вступлению в силу для России конвенции о найме и трудоустройстве моряков // Международное публичное и частное право. – 2002. – № 5. – С. 29-30.
8. Соколов М. О. Функциональное состояние организма судовых специалистов в условиях рейса и профилактика его нарушений // Организация и безопасность труда плавсостава. – М., 1990. – С. 58-63.
9. МФТ є одним з 16 Міжнародних секретаріатів профспілок – всесвітніх федерацій, членами яких є національні профспілки з різних галузей промисловості. Федерація представляє всі категорії транспортних робочих у восьми галузях промисловості: залізничників, працівників річкового судноплавства, працівників автодорожнього транспорту, моряків, портових робочих, а також працівників рибної промисловості, цивільної авіації і сфери туризму. МФТ була заснована європейськими профспілками моряків і докерів в 1896 р. На 1993 р. у Федерації перебували понад п'ять мільйонів членів з 400 профспілок 100 країн.
10. Відвоювали 1,6 млн. доларів США // Новини МФТ. – 1997. – № 4. – С. 16.

Волошина С. М. Проблемы защиты трудовых прав моряков на иностранных судах

Аннотация. В статье исследуются проблемы регулирования трудовых прав моряков, а также анализируются международно-правовые стандарты и положение конвенции про труд в морском судоходстве. Вносятся предложения для создания в Украине надежного механизма защиты трудовых прав моряков.

Ключевые слова: регулирование труда, международные стандарты, защита трудовых прав моряков, трудоустройство моряков.

Voloshina S. Problems of protection of labor rights of seamen on foreign ships

Summary. The article investigates the problem of regulating the labor rights of seamen, as well as analyzes of international – legal standards and provisions about maritime labor. Proposals are being made to create in Ukraine a reliable mechanism for protection of labor rights of seamen.

Key words: labor regulation, international standards, protection of labor rights of seamen working on ships under the „comfortable” flag.