

*Підпала І. В.,**кандидат юридичних наук, доцент кафедри загальних дисциплін  
Медико-природничого університету*

## МІЖНАРОДНО-ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ ДІЯЛЬНОСТІ МОРЯКІВ

**Анотація.** Норми міжнародного трудового права за своїм змістом є загальними, оскільки встановлюють стандарти, загальні правила, основні принципи щодо трудових прав працівників та необхідну поведінку суб'єктів міжнародного права в нормотворчій та правореалізуючій діяльності. У своїй сукупності вони утворили єдину систему права, об'єднану спільним предметом правового регулювання, тобто відносинами, що виникають між суб'єктами міжнародного права щодо вироблення єдиних стандартів у сфері праці та трудових відносин. Формування такої системи стандартів здійснюється шляхом укладення багатосторонніх та двосторонніх міжнародних договорів і угод, а також правових норм міжнародних організацій. Тому, міжнародне трудове право – це самостійна галузь у системі сучасного міжнародного права, сформована на основі єдиної системи загальних стандартів у сфері праці та трудових відносин, а також міжнародних договорів та правил і норм міжнародних організацій. Міжнародні договори в сфері трудового права мають пріоритет перед колізійними нормами національного права і тим правопорядком, до якого вони відсилають. Метою міжнародного трудового права є захист прав громадян, встановлення визначеного рівня їх правових гарантій в області трудових відносин і соціального забезпечення та покращення умов праці і побуту. Наголошено, що трудові правовідносини у моряків виникають з моменту, коли укладено з судновласником трудовий договір і моряк приступив до виконання своїх трудових функцій. А оскільки для своєї життєдіяльності і відтворення він повинен постійно здобувати матеріальні блага, засоби для життя, трудові правовідносини на відміну від цивільних є тривалими, що породжуються протягом усього часу працездатності. Припиняються ці відносини тільки за волевиявленням їх суб'єктів, у зв'язку з виходом на пенсію або внаслідок смерті моряка. Таким чином, трудові правовідносини – це двосторонні відносини моряка з судновласником по виконанню за винагороду роботи обумовленої спеціальності, кваліфікації або посади з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків.

**Ключові слова:** міжнародні договори, міжнародно-правові норми, трудові відносини, моряк, міжнародні конвенції, судновласник, морський флот.

**Актуальність теми.** В останні роки у правовій доктрині все більшого розповсюдження набуває точка зору про те, що визначенні елементи сфери внутрішньодержавних відносин повинні розглядатися, як об'єкти сумісного регулювання з участю, як внутрішньодержавних, так і міжнародно-правових норм. При цьому не слід впадати в іншу крайність, яка в теперішній час проявляється в ствердженнях цілого ряду вітчизняних і зарубіжних авторів про можливість повної заміни внутрішньодер-

жавного регулювання правового положення громадянина регулюванням міжнародно-правовим. Механізм функціонування міжнародного права не може сам по собі забезпечити фізичним особам користування їх правами. Міжнародне право направляє і доповнює внутрішньодержавне право, сприяючи виправленню недоліків у законах окремих держав, але воно не замінює і в дійсності не може замінити, відповідне національне законодавство [1].

**Виклад основного матеріалу.** На відміну від внутрішньодержавного регулювання трудових відносин, норми якого безпосередньо визначають умови праці, норми міжнародного трудового права такої юридичної основи не мають, а застосовуються через волю поведінку держав-імплемантів, що є суб'єктами міжнародного права. Для того, щоб норми міжнародної угоди мали змогу впливати на умови праці, необхідно, щоб конкретна держава вжила відповідних заходів законодавчого характеру, засвідчивши свою згоду на чинність тієї чи іншої угоди на її території.

Оскільки норми міжнародного трудового права отримують практичне застосування через внутрішньоправову імплементацію, то їх регулятивна функція стосується передусім суб'єктів міжнародного трудового права. Вона спрямована на забезпечення відносин, які виникають в процесі співробітництва держав та міжнародних організацій щодо питань праці та трудових відносин. Об'єктами правового регулювання тут виступають їх права та обов'язки у сфері нормотворчої та правореалізуючої діяльності, і пов'язані з процедурою прийняття правових актів міжнародними організаціями та контролем за їх дотриманням, а також правила укладання дво- та багатосторонніх договорів з питань трудових відносин [2].

При цьому, не дивлячись на існування в міжнародному праві норм про працю, націлених на регулювання трудових відносин на внутрішньодержавному рівні, міжнародне право зберігає сферу своєї дії, що не співпадає з сферою дії внутрішньодержавного права. Теперішній стан міжнародного права дозволяє констатувати пряме включення до договорів норм, орієнтованих на громадянина. Вони торкаються, як установлених договором прав людини, так і його обов'язків та відповідальності. В останні десятиріччя значне розповсюдження набула практика регулювання міжнародно-правовими нормами внутрішньодержавних відносин. Вчасності, морські конвенції і рекомендації МОП створюються саме для безпосереднього застосування в трудових правовідносинах між моряком і судновласником. В той же час саме держави, а не конкретно фізичні чи юридичні особи, є учасниками угод, які вмщують норми про працю і беруть на себе зобов'язання по їх виконанню, а також несуть відповідальність за їх недотримання. Держави своєю поведінкою передбачають можливість утворення чи скасування дії

тої чи іншої норми. Тому, розуміння міжнародного трудового права лише, як галузі міжнародного права вдається однобоким і відображає тільки частину його предмету [3].

З моменту заснування МОП прийнято більше 182 конвенцій і 190 рекомендацій, що стосуються самих різних аспектів праці. З них майже 25% присвячені проблемам умов, охорони праці та соціального захисту моряків, Крім Конвенцій зазначеним питанням присвячені більше 17% від загального числа Рекомендацій МОП, які хоча і не мають обов'язкової юридичної сили, тим не менше роблять великий вплив на формування національного морського законодавства в галузі регулювання трудових відносин. Нерідко Рекомендації готують ґрунт для прийняття відповідних конвенцій МОП. Взяті разом, «морські» конвенції та рекомендації складають так званий Міжнародний трудовий кодекс моряків, але він не є кодексом в юридичному сенсі цього терміну, по суті, це неофіційний звід конвенцій і рекомендацій МОП, що регулюють працю моряків.

До найбільш важливих «морських» конвенцій та рекомендацій можна, віднести наступні: Конвенція МОП № 7 «Про визначення мінімального віку для допуску дітей на роботу в морі» (1920 р.); Конвенція МОП № 8 «Про допомогу по безробіттю у разі корабельної аварії» (1920 р.); Конвенція МОП № 9 «Про працевлаштування моряків» (1920 р.); Конвенція МОП № 16 «Про обов'язковий медичний огляд дітей та підлітків, зайнятих на борту суден» (1921 р.); Конвенція МОП № 22 «Про трудові договори моряків» (1926 р.); Конвенція МОП № 53 «Про свідцтва щодо кваліфікації осіб командного складу торговельних суден» (1936 р.); Конвенція МОП № 55 «Про зобов'язання судновласників у разі хвороби, травми або смерті моряків» (1936 р.); Конвенція МОП № 56 «Про страхування моряків на випадок хвороби» (1936 р.); Конвенція МОП № 58 «Про мінімальний вік допуску дітей до роботи в морі» (1936 р.); Конвенція МОП № 68 «Про харчування і столове обслуговування екіпажів на борту судна» (1946 р.); Конвенція МОП № 69 «Про видачу судновим кухарям свідцтва про кваліфікацію» (1946 р.) та ін.[4].

Дані законотворчі норми регулюють трудові відносини, як міжнародні так і національні. Згідно цього в сучасному світі існують дві системи права: міжнародне право і національні правові системи, а міжнародне трудове право є частиною національних систем права різних держав. Тому до міжнародного трудового права входять, з одної сторони відносини, що регулюються міжнародним правом, а з другої відносини, що входять в систему національного трудового права. Предметом правового регулювання міжнародного трудового права являються відносини між суб'єктами права привиду регламентації трудових прав робітників, їх професійних організацій, а також роботодавців. При цьому предмет регулювання внутрішньодержавного трудового права частково співпадає з предметом регулювання міжнародного права, але має усередині себе механізм реалізації вказаних прав, засоби і методи їх захисту. Міжнародне трудове право прагне до створення подібного міжнародного механізму, але такий механізм потребує ретельної проробки, погодження з національними правовими системами, а також ефективних способів реалізації. Адже специфіка міжнародного трудового права передбачає не тільки правову урегульованість суспільних відносин в сфері праці, але і дійовість і безпосереднє здійснення міжнародних трудових норм в національних правових системах [5]. Міжнародні договори в сфері

трудового права мають пріоритет перед колізійними нормами національного права і тим правопорядком, до якого вони відсилають. Метою міжнародного трудового права є захист прав громадян, встановлення визначеного рівня їх правових гарантій в області трудових відносин і соціального забезпечення та покращення умов праці і побуту. За допомогою принципів і норм, що використовує міжнародне трудове право покликано встановити правопорядок, який влаштовує всі або більшість держав з тим, щоб вони включили в своє національне законодавство відповідні положення міжнародного права. При цьому, особливої уваги потребують трудові права і соціальні гарантії робітників Особливо це стосується багато численних міжнародних конвенцій МОП які уніфікують матеріальне трудове право. В процесі їх уніфікації в найбільш скрупульозній регламентації опиняються окремі категорії робітників, врахувати специфічні умови праці яких найбільш складно, наприклад, моряки. Перші міжнародні договори, що встановлюють мінімальні вимоги до професійної кваліфікації капітанів торговельних суден, відповідальності судновласників в випадку хвороби, травми або смерті моряків і сертифікації матросів I класу, відносяться до початку XIX століття [6].

При виході трудових відносин за межі одного правопорядку і у зв'язку із зазначеними й іншими розбіжностями правового регулювання трудових відносин національними системами, перед міжнародним правом постає завдання у створенні відповідного правового механізму вирішення таких протиріч і адекватному регулюванні вказаних відносин. Для досягнення цієї мети і служать норми міжнародного трудового права, які розділяються на колізійні та матеріально-правові, що фіксуються у національних і міжнародних джерелах бо в предмет їх регулювання входить правовий режим іноземців щодо їх права на працю, праця вітчизняних громадян за кордоном, регламентація праці на спільних підприємствах і т. ін.[1].

У правовій літературі ведуться дискусії відносно природи міжнародного трудового права. Так, Л. А. Лунц зазначав подвійний характер права, яке регулює трудові відносини. На його думку, підпорядкування трудових відносин загальним цивільно-правовим і колізійним началам не є безумовним через існування у трудовому праві законів про охорону праці, що найчастіше за все відносять у доктрині до публічного права. Таким чином, поруч з цивільними елементами діють елементи публічні, які не завжди можна чітко відокремити одні від одних [7]. М. М. Богуславський також вважає, що для західних судів і доктрини характерними є намагання розмежувати застосування права для питань приватного і публічного характеру. Одні автори намагаються підпорядкувати трудові відносини традиційним концепціям колізійних принципів зобов'язального права, наприклад автономії волі, прив'язки до місця укладення договору (А. Батіфоль), інші надають перевагу публічним початкам, що унеможливають застосування публічних норм іноземного права за одночасного застосування норм права місця роботи (Нібуайе) [8].

Особливістю міжнародного трудового права є специфіка його джерел Поруч із різноплановими міжнародними договорами і конвенціями значне місце тут посідають локальні нормативні акти, як, наприклад, статuti і положення про персонал міжнародних організацій, колективні договори, зовнішньоекономічні контракти, міжнародні колективні договори тощо [9].

В рамках МОП на сьогоднішній день прийнято ряд конвенцій і рекомендацій про працю моряків, майже четверта частина і регулювання праці моряків включено в предмет міжнародного трудового права МОП приділяє більш пильну увагу морякам, оскільки вони є спеціальними суб'єктами трудового права. Специфічність їх полягає в особливостях трудових відносин на морі, їх прав і гарантій. Вчасності, багато особливостей в порівнянні з загальними договірними умовами для всіх категорій робітників мають трудові договори моряків, це порядок і розмір заробітної плати, принципи її обчислення, умови праці на борту морських суден, в тому числі вимоги до побутових і житлових приміщень, умови боротьби з шумами і вібрацією, а також забезпечена членів екіпажу продовольством. Моряки потребують особливого захисту зі сторони міжнародного трудового права, оскільки можуть бути прийняті на роботу на судно, що належить іноземному судновласнику і підпадають під трудове законодавство іноземної держави. В зв'язку з нестандартними умовами праці моряки наділяються не тільки правами, які мають всі інші категорії робітників (наприклад, право на відпочинок), але і правами, які не одна інша категорія робітників мати не може, наприклад, право на репатріацію, право на отримання заробітної плати в установлених міжнародними актами розмірах і ін. [4]. Крім того, умови роботи в морі передбачають специфіку регламентації робочого часу, час/ відпочинку, обліку вихідних і відгулів, надурочних робіт і ін. Особливості правового регулювання праці моряків підтверджують галузеву відокремленість цієї групи правових норм. Поряд з імперативно встановленими національним законодавством і міжнародним правом нормами в правовідносинах з участю моряків використовується автономія волі сторін. Усі ці особливості свідчать про те, що виходячи із предмету регулювання і суб'єктивного складу трудово-морських відносин з'являється з рамках міжнародного трудового права напрямок – міжнародного трудового морського права, який зможе досконало регулювати працю моряків. В цьому зв'язку важливо відмітити, що не дивлячись на приєднання України до багатьох морських конвенцій МОП, вітчизняне законодавство не має механізму реалізації міжнародно-правових норм про працю моряків, що, як наслідок, знижує ефективність вказаних норм [10].

Основний принцип міжнародно-правового регулювання праці – рівність в здійсненні прав і свобод людини. Рівність у праці виключає дискримінацію, під якою розуміється будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що встановлюється за ознакою раси, статі, релігії, іноземного, соціального походження, віку, сімейного стану, що приводять до порушення рівності можливостей в галузі праці і занять. На це, наприклад, вказує конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці й занять» (1958 р.). Аналогічне положення міститься і в нормах національного законодавства. Так, ст. 2-1 КЗпП закріплює положення про те, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Щодо іноземних громадян, то згідно зі ст. 8 Закону України «Про правовий статус іноземців» вони мають рівні з громадянами України права й обов'язки у трудових відносинах, якщо інше не передбачено законодавством України та міжнародними договорами України. Проте для того, щоб такі трудові відно-

сини виникли, для іноземця необхідно отримати дозвіл Центру зайнятості згідно умов типового Трудового договору з трудящим-мігрантом. Важливим напрямом міжнародно-правового регулювання праці є сприяння зайнятості працездатного населення. Конвенція № 122 «Про політику в галузі зайнятості» (1964 р.) проголошує головною метою державної діяльності активну політику в сфері зайнятості. Державна політика зайнятості спрямована на створення умов для забезпечення роботою всіх, хто готовий приступити до роботи і шукає її, забезпечити свободу вибору зайнятості з урахуванням рівня економічного розвитку країни. Для забезпечення стабільної зайнятості й недопущення свавілля підприємців у актах МОП встановлено, що звільнення з ініціативи підприємця можливе лише за наявності законних підстав, які пов'язані зі здібностями, поведінкою працівника або виробничою необхідністю. Не є законними такі підстави для звільнення, як членство у профспілці, виконання функцій представника працівників, подання скарги або участь у справі порушеній проти підприємця, раса, стать, сімейний стан, віросповідання, політичні погляди, національність, вік. Ряд конвенцій присвячений захисту трудових прав у галузі умов і охорони праці. Так, Конвенція № 47 «Про скорочення робочого часу до 40 годин у тиждень» (1935 р.) передбачає, що встановлення 40-годинного робочого тижня не тягне за собою якого б не було зменшення заробітної плати. Години, відпрацьовані понад нормальну тривалість робочого часу, Конвенція розглядає, як понаднормовані, які допускаються лише в певних випадках і підлягають додатковій оплаті, що напряму стосуються моряків. Певні стандарти встановлені відносно щотижневої праці і оплачуваних щорічних відпусток. Так, тривалість відпустки не повинна складати менше трьох тижнів за кожний рік роботи. Мінімальний стаж роботи для виникнення права на відпустку повної тривалості становить 6 місяців. За час відпусток повинні виплачуватися відпускні, у розмірі середньої заробітної плати [11].

У галузі регулювання заробітної плати найбільш важливими є Конвенції № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати» (1970 р.) та № 95 «Про охорону заробітної плати» (1949 р.). При визначенні мінімальної заробітної плати пропонується враховувати потреби працівників і членів їх сімей (з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні); вартість життя; соціальні допомоги; порівняльний рівень життя різних соціальних груп; економічні міркування, включаючи вимоги економічного розвитку; рівень продуктивності праці та бажане досягнення і підтримку високого рівня зайнятості. Конвенція передбачає також необхідність створення і функціонування особливої процедури, направленої на систематичний контроль за станом оплати праці й перегляд мінімальної заробітної плати. Заробітна плата не повинна знижуватися ні за яких умов. Конвенція «Про встановлення мінімальної заробітної плати» не ратифікована Україною, що дозволяє встановлювати мінімальну заробітну плату без урахування міжнародних стандартів і без наукового та техніко-економічного обґрунтування.

Багато міжнародних актів МОП присвячено забезпеченню прав працівників щодо охорони здоров'я. Ці акти вимагають від держав – членів МОП проведення державної політики в галузі безпеки, гігієни праці, створення ефективної системи інспекції праці. Ряд конвенцій МОП присвячений забороні використання шкідливих хімічних речовин, інші конвенції пов'язані з працею в конкретних галузях. Додаткові гарантії реалізації

прав внесені на організацію надані Конвенцією № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів» (1949 р.). Конвенція № 154 «Про сприяння колективним переговорам» (1981 р.), яка передбачає, що колективні переговори є універсальним засобом регулювання питань праці. Рекомендації МОП «Про розгляд скарг» (1967 р.) і ін. регулюють питання мирних способів вирішення трудових конфліктів. Експерти МОП вважають, що право на страйк, хоч воно і не передбачене спеціальним актом, впливає з Конвенції № 87 «Про свободу асоціації і захист прав на організацію» (1948 р.), оскільки заборона на проведення страйків обмежує можливості працівників трудящих на захист їх законних інтересів [12]

У теорії трудового права регулюючі норми відносин цієї галузі прийнято ділити на дві групи: власно трудові і ті, що мають безпосередній зв'язок з працею. Згідно цього, трудові правовідносини в загальному змісті розуміються в теорії, як різновиди суспільного зв'язку, виникаючі в результаті взаємодії норм трудового права з відносинами найманої праці. В європейській теорії трудового права визначено, що трудові правовідносини являють собою органічну єдність трьох типів юридичних відносин: індивідуальні, колективні і організаційні. Але, як показує вивчення спеціальної юридичної літератури по трудовому праву, ні у практикуючих юристів, ні у вчених, що спеціалізуються на даній області знань, нема єдиного розуміння і пояснення такого явища, як трудові відносини. Це насамперед, відносини пов'язані з людською поведінкою при виконанні трудових функцій, які започатковують трудові відносини з відповідним правовим регулюванням, що базується на сукупному результаті усіх особливостей суспільства: економічних, юридичних, політичних, культурних, раціональних і ірраціональних. В той же час, економічні методи немислимі без правового опосередкування. Трудові відносини містять у собі моменти об'єктивної і суб'єктивної волі. Об'єктивна це воля держави, оскільки існування трудових прав, обов'язків і правовідносин забезпечується законодавством про працю, що затверджується державою, суб'єктивна це воля громадян [13].

Трудові правовідносини можливі тоді, коли існують фактичні трудові, відносини, що потребують правової форми, тобто перетворення в правові відносини. Іншими словами, трудові правовідносини становлять собою форму, в якій суспільні трудові відносини можуть існувати в суспільстві. Порядок проведення певних дій з яких закон пов'язує виникнення правових відносин урегульований правом і становить певний правовий процес. Для виникнення правовідносин необхідна подія або дія, що передбачається нормою і має характер юридичного факту, з наявністю якого законодавець пов'язує виникнення правових відносин. Юридичний факт також не створюється правовою нормою, а створюється певними діями людей, які можуть і не усвідомлювати, чи вписуються їх дії в дозволене правовою нормою. Правовідносини виникають або відповідно до норми, або всупереч нормі права, в її порушення. На порушення норми повинні зреагувати органи охорони правопорядку, органи, що здійснюють нагляд, шляхом втручання аж до застосування відповідних санкцій [9].

Трудові правовідносини у моряків виникають з моменту, коли укладено з судновласником трудовий договір і моряк приступив до виконання своїх трудових функцій. А оскільки для своєї життєдіяльності і відтворення він повинен постійно

здобувати матеріальні блага, засоби для життя, трудові правовідносини на відміну від цивільних є тривалими, що породжуються протягом усього часу працездатності. Припиняються ці відносини тільки за волевиявленням їх суб'єктів, у зв'язку з виходом на пенсію або внаслідок смерті моряка. Таким чином, трудові правовідносини – це двосторонні відносини моряка з судновласником по виконанню за винагороду роботи обумовленої спеціальності, кваліфікації або посади з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків. Юридичні підстави виникнення цих трудових правовідносин визначаються формами реалізації моряками права на працю і формами залучення до праці. Для того, щоб між цими суб'єктами виникли трудові правовідносини, повинні відбуватися такі правомірні волевиявлення, які мали саме намір викликати передбачені законом наслідки. Тому, основною підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір, конкретний зміст якого встановлюється вільним волевиявленням і угодою між сторонами. Укладенням трудового договору сторони створюють обставини, з яких норми права пов'язують здійснення трудових правовідносин. Якщо моряк перебуває в трудових правовідносинах він набуває певних суб'єктивних прав, що обумовлені нормами. Наприклад, для одержання премії він повинен досягти певних об'єктивних показників. Ці показники передбачаються в положеннях про преміювання і становлять собою юридичні факти, з якими закон пов'язує виникнення правових відносин по преміюванню [14].

На сьогодні особливої актуальності набуває регулювання трудових відносин з участю так званого іноземного чи міжнародного елемента, згідно якого порушується питання про вибір застосовного національного трудового права, яким будуть регулюватися такі відносини та можливість прямої дії на них міжнародно-правових норм. Проблема безпосереднього застосування міжнародно-правових норм в національному правовому полі в останній час особливо назріла, як з теоретичної, так і з практичної точок зору. В правовій системі України створені юридичні передумови для прямої дії норм міжнародного права наряду з нормами національного права, а також і не залежно від них. Одною із сфер прямого міжнародно-правового регулювання являються трудові відносини на морському флоті, де найбільш розповсюджений іноземний елемент [8].

Міждержавна міграція моряків за кордон, виконання ними робіт на морських суднах, переміщення морського транспорту територіями різних держав, виконання різних трудових функцій привели до необхідності врегулювати трудові відносини з «іноземним елементом». Джерелом регулювання трудових відносин з «іноземним елементом» є: національне законодавство, міжнародні акти, звичаєве право, судова практика, правова наука; трудові договори (контракти), колективні договори і інші угоди. Регламент національного законодавства це трудовий кодекс, як основне джерело регулювання відносин у багатьох державах. Він включає, як: матеріально-правові норми, спрямовані на регулювання трудових відносин (Кодекс праці Франції), так і колізійні (Трудовий кодекс Болгарії). У трудових кодексах міститься вказівка на застосування їх положень до трудових відносин саме з «іноземним елементом» (польський Кодекс праці, Трудовий кодекс Угорщини) [15].

Цивільні кодекси окремих держав можуть містити норми трудового права або ж у трудовому законодавстві можуть бути

вказівки про поширення на трудові відносини норм цивільного права (Бельгія, Франція, ФРН, Італія). У деяких державах відсутність колізійних норм трудового права компенсується поширенням судовою практикою на трудові контракти норм про цивільні договори. Закони з міжнародного приватного права (ст. 44 Австрії, ст. 20 Албанії, ст. 33 Польщі, статті 51-53 Угорщини, статті 1151 141 Швейцарії та ін.) містять колізійні норми, які застосовуються до трудових відносин. Інші нормативно-правові акти міжнародного приватного права також мають норми для регулювання трудових відносин.

Міжнародні акти побудовані з допомогою матеріально-правового чи колізійного методу, являються дво- чи багатосторонніми договорами, зміст яких повністю або частково присвячено регулюванню трудових відносин з «іноземним елементом». Договори можуть спеціально спрямовуватися на регулювання трудових відносин чи бути регуляторами у суспільній сфері. Так звані трудові стандарти часто закріплюються в актах ООН, МОП, Ради Європи, ЄС. Особливістю міжнародних договорів, які регулюють трудові відносини з «іноземним елементом», є те, що вони не завжди спрямовані на уніфікацію внутрішнього законодавства, адже останнє може бути сприятливішим для моряків, а тому не потребує змін. Вказане передбачено й п. 5 ст. 19 Статуту МОП, відповідно до якого прийняття конвенції не впливає на певний закон, звичай, угоду, що забезпечує більш сприятливі умови порівняно з запропонованою конвенцією. Через таку особливість міжнародних договорів у сфері міжнародних трудових відносин можливе прийняття договору частинами, із застереженнями, поступовою ратифікацією. Звичайне право, судова практика, правова наука є формами встановлення матеріально-правових та колізійних норм у державах їх застосування. Трудові договори (контракти), колективні договори містять вказівку на законодавство, яке слід застосовувати до трудових відносин у країні працевлаштування моряка [16].

В світовій практиці під відносинами з іноземним (міжнародним) елементом розуміють три характерних види відносин, коли:

а) суб'єктом відносин виступає сторона, що по своєму характеру являється іноземною – наприклад, моряк і судновласник належать до різних держав;

б) відносини, в яких учасники належать до одної держави, але об'єкт морське судно, членом екіпажу якого є моряк знаходиться за кордоном;

в) відносини, виникнення, зміна чи припинення яких пов'язана з юридичним фактом, маючим місце за кордоном, тобто заподіяння шкоди здоров'ю чи смерть моряка [8].

**Висновок.** Усі вищеперераховані види є міжнародними трудовими відносинами, тобто різновидами суспільного зв'язку, виникаючого в результаті впливу норм трудового права різних держав, а також в деяких випадках і міжнародного права, на відносини по застосуванню найманої праці. В деяких правовідносинах при цьому можуть бути присутні декілька іноземних елементів одночасно. Для трудових відносин наявність іноземного елемента є неминучою характерною рисою, так як вони виникають між моряком і судновласником на морському флоті, де дуже розповсюджені випадки найму в якості члена екіпажу на судна під іноземними прапорами. При таких відносинах в останні роки розповсюджується вживання терміну «вигідний прапор».

#### Література:

1. Гаврилов В.В. Международное частное право./ В.В. Гаврилов. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2002. С. 26–73.
2. Ануфриева Л.П. Международное частное право. Общая часть. М., 2000. Т. 1. С. 122–167.
3. Международное гуманитарное право в документах. М. : Московский независимый институт международного права, 1996. 556 с.
4. Лукашук И.И. Международное право. Общая часть : учебник. М., 1996. 152 с.
5. Игнатенко Г.В. Международное право: учебник для вузов./ Г.В. Игнатенко, О.И. Туинов. М., 2001. С. 25–41.
6. Жернаков В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудових відносин / В. Жернаков // *Право України*. 2001. № 4. С. 59–61.
7. Антонович М. Імплементация міжнародного пакту про громадянські та політичні права в Україні: кризь призму Комітету ООН з прав людини. *Право України*. 2004. № 8. С. 33–36.
8. Міжнародне трудове право. [Електронний ресурс]. Режим доступу до сайту: <http://www.coolreferat.com>
9. Гайворонський В.М. Міжнародне приватне право : навч. посібник / За ред. В. М. Гайворонського, В. П. Жушмана. К. : Юрінком Інтер, 2007. 368 с.
10. Международный трудовой кодекс моряков. [Электронный ресурс]. Режим доступа к сайту: <http://auroga7.com.ua/index.php/2011-05-IT-13>
11. Довгерт А. С. Правове регулювання міжнародних трудових відносин: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / Київський нац. ун-т. К., 1994.
12. Лунц Л. А. Курс международного частного права: В 3 т. М. : Спарк, 2002. С. 747.
13. Богуславский М.М. Международное частное право : учебник, 3-е изд., перераб. и доп. М. : Юристь, 1998. С. 330.
14. Кох Х. Международное частное право и сравнительное правоведение / Пер. с нем. М. : Междунар. отношения, 2001.
15. Довжук О.В. Правове регулювання міжнародних приватних трудових відносин на сучасному етапі (матеріально-правовий аспект): Автореф. дис. канд. юрид. наук/ Київський національний університет імені Тараса Шевченка. К., 2006. [Електронний ресурс]. Режим доступу до сайту: [http://librar.org.ua/sections/joad.php?s=economy\\_legal\\_](http://librar.org.ua/sections/joad.php?s=economy_legal_)
16. Трудові правовідносини: правова характеристика, умови та юридичні підстави виникнення. [Електронний ресурс]. Режим доступу до сайту: <http://osvita.ua/vnz/reports/law/9961/>

#### Pidpala I. V. International labor legal relationship of seafarers

**Summary.** The norms of international labor law are general in their content, as they establish standards, general rules, basic principles of labor rights of workers and the necessary behavior of subjects of international law in rule-making and law enforcement activities. Together, they formed a single system of law, united by a common subject of legal regulation, ie. relations arising between the subjects of international law to develop common standards in the field of erasable and labor relations. The formation of such a system of standards is carried out by concluding multilateral and bilateral international treaties and agreements, as well as legal norms of international organizations. Therefore, international labor law is an independent branch in the system of modern international law, formed on the basis of a single system of common standards in the field of labor and labor relations, as well as international treaties and rules and regulations of international organizations. International agreements in the field of labor law have priority over the conflicting rules of national law and the legal order to

which they refer. The purpose of international labor law is to protect the rights of citizens, to establish a certain level of their legal guarantees in the field of labor relations and social security and to improve working and living conditions. It is emphasized that the employment relationship of seafarers arises from the moment when the employment contract is concluded with the shipowner and the seafarer began to perform their labor functions. And since for its vital activity and reproduction it must constantly acquire material goods, means of subsistence, labor relations, in contrast to civil ones, are long-lasting, generated during the whole

period of working capacity. These relations are terminated only upon the will of their subjects, in connection with the retirement or death of the seafarer. Thus, labor relations are bilateral relations of a seafarer with a shipowner for the performance of work for a specified specialty, qualification or position subject to internal labor regulations, which are a form of consolidation of subjective labor rights and responsibilities.

**Key words:** international treaties, international legal norms, labor relations, seafarer, international conventions, shipowner, navy.