

**АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО І АДМІНІСТРАТИВНИЙ ПРОЦЕС,
ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО****БЕЛОГУБОВА О. О.,**

кандидат юридичних наук, доцент кафедри міжнародного права та міжнародних відносин
(Національний університет «Одеська юридична академія»)

УДК 341.96:349.2

**МАТЕРІАЛЬНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
В МІЖНАРОДНОМУ СУДНОПЛАВСТВІ**

У статті висвітлюється стан матеріально-правової уніфікації регулювання трудових відносин у сфері міжнародного судноплавства. Зазначається, що матеріально-правовий спосіб регулювання в міжнародному приватному праві відіграє все більш активну роль, зокрема в регулюванні відносин торговельного мореплавства. Наводиться аналіз правового регулювання та захисту трудових прав моряків як на міжнародному, так і внутрішньодержавному рівнях.

Ключові слова: *матеріально-правова уніфікація, торговельне мореплавство, труд моряків, зручний прапор.*

В статье освещается состояние материально-правовой унификации регулирования трудовых отношений в сфере международного судоходства. Отмечается, что материально-правовой способ регулирования в международном частном праве играет все более активную роль, в частности в регулировании отношений торгового мореплавания. Приводится анализ правового регулирования и защиты трудовых прав моряков как на международном, так и внутригосударственном уровнях.

Ключевые слова: *материально-правовая унификация, торговое мореплавание, труд моряков, удобный флаг.*

The article highlights the level of substantive unification of labor relations in international shipping. It is noted that substantive regulation in private international law is playing an increasingly active role, particularly in the regulation of trade shipping relations. An analysis of legal regulation and protection of labor rights of seafarers at both the international and domestic levels is given.

Key words: *substantive unification, trade shipping, sailors labor, flags of convenience.*

Постановка проблеми. В міжнародному приватному праві все більш активну роль відіграє матеріально-правовий спосіб регулювання. Як зазначає в цьому зв'язку В.П. Звєков, включення матеріально-правових норм, що регулюють приватноправові відносини з іноземним елементом, у міжнародне приватне право як його невід'ємної складової частини ґрунтується на внутрішньому законодавстві, міжнародних договорах і звичаях [1, с. 36]. Слід погодитись, що зміцнення значення матеріально-правового регулювання приватноправових відносин, ускладнених іноземним елементом, є загальною тенденцією розвитку міжнародного приватного права.

Аналіз стану дослідження. У сфері регулювання трудових відносин, ускладнених іноземним елементом, матеріально-правовий спосіб регулювання широко використовується і досить докладно досліджений. Цьому способу присвячено дисертаційне дослідження



О.В. Довжук [2], в якому висвітлено правові проблеми, пов'язані з матеріально-правовим регулюванням міжнародних приватних трудових відносин на сучасному етапі [3, с. 4].

Т.В. Аверочкіна на основі вивчення міжнародного морського права робить висновок про те, що сьогодні йде процес розробки уніфікованого і конвенційного порядку міжнародного морського приватного права [4, с. 48]. Основним методом уніфікації, використаним в міжнародних конвенціях з морського права, є метод уніфікації матеріальних норм. Він є, мабуть, найефективнішим, оскільки сприяє створенню однакових матеріальних норм, що визначають права та обов'язки сторін в тих або інших правовідносинах. Вчена приходиться до висновку, що розробка уніфікованих матеріальних норм залишиться, очевидно, і надалі основним методом розвитку конвенційного міжнародного морського приватного права та основним засобом усунення колізій різнонаціональних законів. Ця думка певною мірою правильна і для міжнародних трудових відносин.

Метою статті є висвітлення стану матеріально-правової уніфікації регулювання трудових відносин у сфері міжнародного судноплавства.

Виклад основного матеріалу. Універсальна уніфікація матеріальних норм у сфері міжнародної праці має важливе значення в механізмі правового регулювання міжнародного приватного трудового права. Як вказує В.П. Звєков, в результаті діяльності міжнародних галузевих і регіональних організацій розширюється обсяг уніфікованих шляхом міжнародних договорів матеріально-правових приписів, що охоплюють різні «блоки» трудових відносин [1, с. 365].

Причому слід чітко диференціювати міжнародні документи, передусім міжнародні договори, хоч містять міжнародні трудові стандарти, але спрямовані на всі категорії працюючих (Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., більшість конвенцій МОП), і норми міжнародних конвенцій, прийняті і направлені на врегулювання трудових відносин з іноземним елементом. Змішання двох цих видів міжнародно-правового регулювання не виправдано розширює предмет міжнародного приватного трудового права і дає підстави його злиття та поглинання міжнародним трудовим правом, що мають абсолютно іншу правову природу. На жаль, така тенденція простежується в багатьох дослідженнях [5], що призводить до нівелювання приватноправових підходів регулювання та захисту трудових прав іноземців, які на наш погляд, є найбільш ефективними і поширеними правовими механізмами.

Щодо першої групи угод, то ми згодні з Л.П. Ануфрієвою, яка звертає увагу на те, що в розглянутій сфері достатньо висока питома вага міжнародних документів, які не містять норм, спрямованих на регламентацію відносин власне цивільно-правового характеру. Однак такі акти складають фундамент регулювання в тому, що стосується загального положення особи в приватноправовій сфері та визначення її відповідного статусу [6, с. 625]. Ця група конвенцій досить добре вивчена в науковій літературі, і ми не зупинятимемося на їх аналізі.

Що стосується другої групи договорів, то на наш погляд, вони хоча і не містять колізійних норм, але визначають права і обов'язки працівників у відносинах, ускладнених іноземним елементом. Ці договори класифікують за двома підставами: за предметом і за рівнем регулювання [7, с. 71]. Однак у наведеній нижче класифікації, ми зупинимося тільки на універсальних міжнародних договорах.

Як було зазначено вище, ми не схильні зараховувати до розглянутої сфери всі міжнародні конвенції (і рекомендації), і тому класифікуємо їх за предметом на дві підгрупи:

1) конвенції, спеціально присвячені іноземним працівникам та працівникам-мігрантам (Конвенція про права трудящих-мігрантів та членів їх сімей 1990 р.; Конвенція про рівноправність громадян країни та іноземців у галузі відшкодування працівникам під час нещасних випадків, 1925 р.; Конвенція МОП № 97 (переглянута) про трудящих-мігрантів 1949 р.; Конвенція про рівноправність громадян країни та іноземців і осіб без громадянства в галузі соціального забезпечення 1962 р.; Конвенція МОП № 143 про трудящих-мігрантів 1975 р.);

2) міжнародні договори, що регулюють трудову діяльність працівників певних професій, прийняті у зв'язку з високою питоною вагою іноземних працівників і специфікою



захисту їх прав (Конвенція про умови праці рейнських моряків 1950 р.; конвенції МОП, які регулюють працю моряків).

У спеціальних дослідженнях з міжнародного приватного трудового права проводився детальний аналіз першої підгрупи конвенцій [6, с. 627–629]. Безсумнівно, їх положення можуть поширюватися на моряків, наприклад, щодо соціального забезпечення, і в цьому випадку ми зупинимося на цих питаннях докладніше.

Неврахування при аналізі загальних конвенцій, присвячених правовому статусу трудових мігрантів у цій роботі, ми обґрунтуємо ще й тим, що вони є загальними щодо спеціальних угод, регулюючим працю моряків, та відповідно до правил «*Lex specialis derogat generali*» застосовуватимуться спеціальні угоди.

Що ж до другої підгрупи, то, як ми зазначали, сюди належать конвенції, що містять норми, спрямовані на регулювання відносин як моряків, які мають громадянство держави прапора судна, так і іноземних моряків. Ми вважаємо, що вони так само є об'єктом нашого дослідження, що обумовлено, зокрема, й тією обставиною, що в деяких країнах визнається пряма дія конвенцій, розроблених МОП в тій чи іншій сфері праці [6, с. 629]. Тим більше, що морські конвенції та рекомендації МОП створюються саме для безпосереднього застосування в конкретних трудових правовідносинах між моряком і роботодавцем [7, с. 34].

Таку думку поділяє О.М. Номоконова, яка констатує, що особливої актуальності набуває регулювання трудових відносин за участю «іноземного (або міжнародного) елемента», оскільки в цьому випадку постає питання про вибір застосовного національного трудового права, яким регулюватимуться такі відносини, а також про можливість прямої дії міжнародно-правових норм. Однією зі сфер прямого міжнародно-правового регулювання можуть бути трудові відносини на морському флоті, де найбільш поширений іноземний елемент [7, с. 39].

Отже, норми морських конвенцій МОП безпосередньо регулюватимуть трудові відносини моряків-іноземців, що дозволить забезпечити матеріально-правову уніфікацію регулювання відносин у цій сфері.

Нормотворча діяльність МОП була і залишається основною формою роботи організації. Основу системи міжнародно-правових стандартів праці моряків складають 36 конвенцій і рекомендацій МОП. Визначальним документом загального характеру є Конвенція № 147 (1976 р.). Вона встановлює мінімальні норми з багатьох питань праці на торгових судах: умови праці та життя, норми безпеки, умови соціального страхування та інші. Інші морські конвенції визначають умови праці та найму, умови допуску до роботи, мінімальну кваліфікацію осіб командного складу, питання професійного навчання, заходи відносно безперервності зайнятості, питання охорони праці, здоров'я, побутового обслуговування, репатріації та ін. Багато інших конвенцій і рекомендацій присвячені умовами праці та життям рибаків і портових робітників.

Значним кроком вперед у кодифікації і вдосконаленні міжнародних стандартів праці моряків стало прийняття Зведеної конвенції про працю в морському судноплаванні 2006 р. на 94 (морській) сесії МОП [8]. Конвенція регулює весь спектр соціально-трудова відносин, що існують у морському судноплаванні, і встановлює вимоги до віку, стану здоров'я та професійної підготовки моряка, його кваліфікації, системи набору та працевлаштування, основних умов зайнятості (заробітна плата, відпустка, репатріація), умов виробничого середовища, житлових приміщень та умов для відпочинку на борту судна, харчування, столового, медичного та соціально-побутового обслуговування, соціального забезпечення.

Особливістю Конвенції є положення, що стосуються механізму контролю дотримання її положень і забезпечення її виконання державою прапора судна і державою порту. Це акт, що зводить воедино всі чинні норми у сфері соціально-трудова правовідносин у морському судноплаванні. Тобто зазначена сфера – є чітким і всеосяжним зібранням прав і обов'язків з трудових та соціальних питань з помітним тяжінням щодо посилення відповідальності за недотримання прав. При цьому вона допускає певну гнучкість на національному рівні щодо конкретних методів їх реалізації.

Набуття чинності Конвенції зобов'яже будь-яку державу незалежно від її участі в Кон-



венції забезпечити на суднах, що плавають під її прапором, виконання встановлених стандартів для уникнення застосування передбачених Конвенцією санкцій. Згідно з п. 7 ст. V Конвенції «кожна держава-член виконує свої обов'язки відповідно до цієї Конвенції таким чином, щоб суднам будь-якої держави, яка не ратифікувала цю Конвенцію, не надавався сприятливіший режим, ніж суднам, які плавають під прапором держави, яка ратифікувала її». Це означає, що судна будь-якої держави, що не ратифікували конвенцію, прапором можуть бути перевірені портовими органами влади будь-якої держави, що ратифікувала Конвенцію. І хоча мова в Конвенції йде про відповідальність держави, фактичну відповідальність за недотримання стандартів нестиме судновласник. Ця обставина зумовить зацікавленість судновласника незалежно від (1) ратифікації державою прапора конвенції, (2) її імплементації у внутрішньому законодавстві забезпечити її застосування. Отже, ця Конвенція з огляду на механізм дії містить міжнародні стандарти подвійного характеру реалізації – публічно-правового та приватноправового. Така ситуація пов'язана з особливостями статусу судна у внутрішніх морських водах.

Незважаючи на негативне ставлення до ратифікації Конвенції 2006 р., з боку крюїгових компаній, які спричинені приватними інтересами, пов'язаними з діяльністю на ринку, Україна не зможе уникнути її ратифікації.

На регіональному рівні матеріально-правова уніфікація норм, що регулюють трудові відносини міжнародного характеру, найбільш широко здійснена в Європі. У рамках Ради Європи прийняті Європейська конвенція про правовий статус працюючих-мігрантів 1977 р., Європейська конвенція про соціальне забезпечення 1972 р.

Співдружність Незалежних Держав здійснює скоординовану у багатосторонньому масштабі політику в сфері працевлаштування та міграції населення за допомогою укладення відповідних договорів. У СНД укладені Угода СНД про гарантії прав громадян у сфері пенсійного забезпечення 1992 р., Угода СНД про співробітництво у сфері трудової міграції та соціального захисту працюючих-мігрантів 1994 р. Угода 1994 р. передбачає укладення трудового договору (контракту), в якому сформульовані основні умови трудового найму, що мають відношення до найважливіших аспектів здійснення трудової діяльності: термінів дії і порядку розірвання, умов оплати, характеру роботи, режиму робочого часу і часу відпочинку, реквізитів роботодавця і працівника і т.д.

Держави-члени СНД поряд з багатосторонніми документами, що присвячені трудовій міграції та соціальному захисту, пов'язані двосторонніми міжурядовими угодами про трудову діяльність. У них закріплюється принцип національного режиму, який підлягає застосуванню до працюючих-мігрантів з відповідних договірних країн. Укладені трудові договори підлягають реєстрації в її установах, визначених компетентними органами. Стаж роботи за фахом, набутий у зв'язку з трудовою діяльністю на територіях обох держав, взаємно визнається. У випадках розірвання трудового договору з причини ліквідації підприємства, скорочення чисельності або штату працюючих уповноважений орган країни працевлаштування вживає заходів до того, щоб включити скороченого працівника в інші, рівноцінні трудові відносини на строк дії трудового договору. При неможливості працевлаштування вивільнені працівники мають право на пільги, в обсязі та порядку, передбаченому законодавством країни працевлаштування. У державі, в якій знаходиться постійне місце проживання працівника, він має в своєму розпорядженні право на працевлаштування на загальних підставах [6, с. 631]. Як приклад, можна навести Угоду між Урядом Російської Федерації та Урядом України про трудову діяльність і соціальний захист громадян Росії та України, які працюють за межами кордонів своїх держав (1993 р.).

Однак уніфіковане матеріально-правове регулювання трудових відносин досягається не лише на міждержавному рівні, але й в результаті приватноправової уніфікації.

Наприклад, у ст. 5 колективного договору, укладеного Міжнародною федерацією транспортників з власниками суден під «зручним» прапором, закріплений принцип 40-годинного робочого тижня. На відміну від цього стандартного договору МФТ, колективний договір МФТ для екіпажів круїзних суден під «зручним» прапором містить положення, що встановлюють



63-годинний робочий тиждень для командного складу і 56-годинний – для рядового складу палубної, машинної команд і обслуговуючого персоналу [9, с. 62; 10, с. 141–142].

Всупереч ст. 6 Конвенції МОП № 22 «Про трудові договори моряків», ратифікованої Великобританією, Ліберією і Панамою, в цих країнах відсутні правові норми, що обмежують свавілля судновласника у встановленні умов найму моряків. Як зазначають італійський юрист У. Леанца [11, с. 229] і французький юрист Ж.-М. Ру [12, с. 144], а також канадський соціолог Д. Хеннінген [13, с. 36], країни «відкритої реєстрації» не в змозі встановити і контролювати за умовами найму моряків на зареєстрованих в них суднах. Взагалі вони і не ставлять перед собою такої мети, особливо в нинішніх умовах жорсткості конкуренції між ними [10, с. 92].

Негативне значення для забезпечення трудових прав моряків має укладення договорів про найм з екіпажем в цілому. Така правова модель знайшла широке застосування на суднах під «зручними» прапорами, особливо в практиці найму моряків через судові менеджерські або агентські компанії з найму моряків. Судновласник (оператор) зазвичай укладає з такою компанією-постачальником «морської» робочої сили агентську угоду. Агент приймає на себе зобов'язання укомплектувати судно (судна) на певних умовах, зафіксованих в угоді, його капітаном, командним і рядовим складом.

Така практика ґрунтується на законодавстві країн «відкритої реєстрації», особливо колишніх колоній і справжніх володінь Великобританії, де продовжує діяти англійський Закон про торговельне судноплавство 1894 р. (наприклад, Кіпр, Кайманові острови і т.д.) [14, с. 1]. У ст. 264 Кодексу праці Панами зазначено, що трудовий договір моряка панамського судна також є угодою з екіпажем як з колективною одиницею [10, с. 85].

Законодавством країн «відкритої реєстрації» (Вануату, Кайманових Островів та Ліберії) не встановлено контроль з боку державних органів за укладанням трудових договорів між моряками і судновласниками. Норма ст. 264 панамського Кодексу про працю, що вимагає укладення трудового договору з моряком у присутності компетентної панамської влади, є декларативною. Власник судна, зареєстрованого в цій країні, має можливість укласти договір найму екіпажу через агентську компанію у тому місці, де панамські компетентні органи влади відсутні.

Ні законодавство, ні судова практика, ні колективні договори (за незначним винятком) не надають профспілкам моряків право контролю за правильністю набору та оформлення моряків при наймі їх на судна. І лише тиск з боку самих моряків, їх профспілок залишається сильним обмеженням дій судновласників на стадії укладання трудового договору. Оскільки відсутній вплив профспілок, то вже на стадії найму моряк поставлений в повністю залежне становище щодо судновласника і агентства з найму. Під натиском співтовариства судновласників слабшає контроль за наймом моряків з боку держави. У результаті багато судновласників змушують моряків підписувати два трудових договори: один – для «офіційного користування», інший – на «реальних умовах», що містить значно гірші умови порівняно з «офіційним» договором. Особливо широке поширення така практика набула на суднах під «зручними» прапорами – грецьких і філіппінських суднах [15, с. 95].

Законодавством країн «відкритої реєстрації» не передбачені санкції за порушення імперативних правових норм. Лише в законодавстві Ліберії (п. 1 ст. 8.3 Кодексу законів) введена санкція за найм моряка без укладання трудового договору – штраф у розмірі 200 дол. США.

Висновки. Зазначені обставини дозволяють вважати актуальним аналіз сучасного стану правового регулювання та захисту трудових прав моряків як на міжнародному, так і внутрішньодержавному рівнях, і визначення шляхів і способів найбільш ефективного внутрішньодержавного механізму захисту прав українських моряків, що працюють на суднах під іноземним прапором, з урахуванням необхідності імплементації міжнародних стандартів у цій сфері в Україні.

Список використаних джерел:

1. Зевков В.П. Коллизии законов в международном частном праве / В.П. Зевков. – М. : Волтерс Клувер, 2007. – 407 с.
2. Довжук О.В. Правове регулювання міжнародних приватних трудових відносин на



сучасному етапі (матеріально-правовий аспект) : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 / О.В. Довжук. – К., 2006. – 183 с.

3. Довжук О.В. Правове регулювання міжнародних приватних трудових відносин на сучасному етапі (матеріально-правовий аспект) : автор. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 / О.В. Довжук. – К., 2006. – 20 с.

4. Аверочкіна Т.В. Колізійний принцип в регулюванні правовідносин приватноправового характеру в торговельному мореплавстві / Т.В. Аверочкіна // Митна справа. – 2010. – № 2(68). – С. 44–53.

5. Хаустова Н.А. Защита трудовых прав граждан в международном частном праве : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 / Н.А. Хаустова. – М., 2006. – 190 с.

6. Ануфриева Л.П. Международное частное право : в 3-х т. Т. 2 : Особенная часть : учебник / Л.П. Ануфриева. – М. : Издательство БЕК, 2000. – 656 с.

7. Номоконова Е.Н. Особенности правового регулирования трудовых отношений моряков по международному и российскому праву : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Е.Н. Номоконова. – Владивосток, 2003. – 228 с.

8. Короткий огляд створення Конвенції та її особливості див.: Международная организация труда. Конвенции, документы, материалы : справ. пособие / сост. З.С. Богатыренко. – С. 47–51.

9. Fair Practices Committee Meets in London, 1982 (June). ITF Neweletter.

10. Кокин А.С. Трудовые конфликты на судах «удобного» и отечественного флага: позиции правительства, судовладельцев, моряков / А.С. Кокин. – М. : Волтерс Клувер, 2008. – 424 с.

11. Umberto L. Saggi di diritto internazionale della navigazione / L. Umberto. Giannini Editore ; Universita di Napoli, 1979.

12. Roux Jean-Marc. Les pavilions de complaisance. These pour le doctoral en droit / Roux Jean-Marc. – Paris, P. Pichon et R. Durand-Ausias, 1961.

13. Hanningan J. Flags of Convenience and Maritime Labour / J. Hanningan // Industrial Relations Journal. – 1984. – Vol. 15. – № 2.

14. Cayman Islands powerless to censure Owners // Lloyd's List. – 1987. – August 22. – P. 1.

15. Report of the Director-General: Discussion. Mr. Oca (Worker's delegate, Philippines) // International Labour Conference. Provisional Record Seventy-fourth (Maritime) Session (Geneva, Ninth sitting, Friday, 2 October 1987. 10 a.m.). – 1987. – № 9. – P. 2.

