

**Київський національний торговельно-економічний університет**

**Кафедра міжнародного, цивільного та комерційного права**

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему:

**Міжнародно-правове регулювання праці моряків**

студентки 2 курсу, 10 м групи,

спеціальності 293 «Міжнародне право»,

спеціалізації

«Міжнародне право» \_\_\_\_\_

Довганюк Вікторії Сергіївни

Науковий керівник

к.ю.н., доц. \_\_\_\_\_

Переверзева Ольга Сергіївна

Гарант освітньої програми

д.ю.н., проф. \_\_\_\_\_

Мазараки Наталія Анатоліївна

Київ-2021

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ .....</b>	<b>2</b>
<b>ВСТУП .....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1 ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАЦІ МОРЯКІВ В МІЖНАРОДНОМУ МОРСЬКОМУ ПРАВІ .....</b>	<b>7</b>
1.1. Історія виникнення праці моряків .....	7
1.2. Правова природа праці моряків .....	12
1.3. Міжнародно-правові стандарти праці моряків .....	23
<b>РОЗДІЛ 2 МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МОРЯКІВ .....</b>	<b>36</b>
2.1. Регламентація щодо праці моряків .....	36
2.2. Роль міжнародних організацій у міжнародно- правовому регулюванні праці моряків .....	39
2.3. Особливості правового регулювання праці моряків в Україні .....	45
<b>ВИСНОВОК .....</b>	<b>55</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>59</b>

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ЄС – Європейський Союз

Конвенція МОП 2006 року – Конвенція МОП про працю в морському суднопластві 2006 року

КЗППУ – Кодекс законів про працю України

ММО – Міжнародна морська організація

МБП – Міжнародне бюро праці

МКП – Міжнародна конференція праці

МОП – Міжнародна організація праці

МФТ – Міжнародна федерація працівників транспорту

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ПКУ – Податковий кодекс України

ЮНКТАД – Конференція ООН з торгівлі і розвитку 1986 року ПМК-

SOLAS – Міжнародна конвенція про охорону людського життя на морі 1974 року

STCW – Міжнародна конвенція про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року, переглянута у 1995 році

MARPOL – Міжнародна конвенція по запобіганню забруднення з суден 1973 року

## ВСТУП

**Актуальність теми.** В міжнародному морському праві постійно відбуваються зміни через систематичний розвиток, що веде за собою перегляд та адаптацію норм які давно існують до нових умов взаємовідносин між державами, чинником є зміни, що відбуваються також у міжнародному трудовому праві. Тому дослідження правової природи Конвенції МОП та їх місця у системі джерел трудового права України, специфіки застосування в національній практиці є дуже актуальною проблемою в теоретичних й практичних аспектах.

Існує чимало міжнародних організацій, що займаються питаннями захисту праці моряків у зв'язку із тим, що багато сфер таких, як умови праці моряків, їх соціальний захист, забезпечення безпечної праці на морському транспорті потребують регламентації а також контролю за виконанням з метою запобігти порушенню прав та свобод працюючих на судах.

Важливу роль серед організацій, які займаються захистом праці моряків відіграє Міжнародна морська організація (далі-ММО), а також Міжнародна організація праці (далі-МОП). Так, Генеральна конференція МОП 23 лютого 2006 року прийняла Конвенцію про працю в морському судноплавстві 2006 року (далі-Конвенція МОП 2006 року). Варто відзначити, що дана конвенція є єдиним актом у якому зазначені норми всіх існуючих міжнародних конвенцій щодо праці у сфері морського судноплавства. З метою забезпечення належного функціонування судноплавства в кожній країні необхідно імплементувати ці норми в законодавство кожної країни та вести чіткий контроль за їх дотриманням.

Актуальність даної теми зумовлена потребами в регламентуванні та покращенні багатьох питань, що стосуються імплементации норм міжнародного трудового права у національне право, що регулюють працю моряків а також покращення умов праці моряків. Зокрема, у роботі акцентується увага на необхідності приєднання України до Конвенції МОП 2006 року. Висвітлюється питання необхідності приведення у відповідність

чинного законодавства України відповідним міжнародним нормам і стандартам.

Крім зазначеного, актуальність даної теми обумовлена практичною відсутністю у вітчизняній науці міжнародного морського права комплексних досліджень правових проблем, які стосуються міжнародної регламентації у сфері праці моряків.

Певний внесок у дослідження окремих питань щодо праці моряків здійснили такі українські та зарубіжні вчені, як: Антонович М.М., Анцелевич Г. О, Бабін Б.В., Баймуратов М.О., Бліщенко І.П., Болотіна Н. Б., Буй О.С, Ванданов Т. Е., Васильев А. М., Гавердовский А. С., Денисов В. Н., Жуйков В. М., Іванова А.В., Колодій А. М., Корецький В. М., Левін Д. Б., Лукашук І. І., Олейник А. Ю., Ольховик Л.А., Переверзева О.С., Савич О.С., Талалаєв Д. В, Тішко Д.А.

Спеціальними роботами з міжнародно-правового регулювання праці моряків є наукова стаття О.С.Переверзевої «Структура та напрями діяльності МОП щодо регулювання праці моряків » та наукова стаття Д.А. Тішко «Міжнародно-правові стандарти регулювання праці моряків».

**Мета дослідження.** Автор випускної кваліфікаційної роботи ставив за мету на основі комплексного аналізу правового регулювання праці моряків та виявлення проблем в даній сфері а також розробку пропозицій щодо їх вирішення.

Для досягнення поставленої мети потрібно виконати такі **завдання**:

- дослідити історичні аспекти розвитку праці моряків;
- визначити правову природу та особливості праці моряків;
- розглянути діяльність МОП у міжнародно-правовому регулюванні праці моряків;
- проаналізувати міжнародні стандарти у сфері трудового права до національних стандартів враховуючи практику їх застосування;
- розробити пропозиції щодо вдосконалення законодавства України а також контролю у сфері праці моряків.

**Об'єктом дослідження** виступають міжнародні правовідносини, які виникають у сфері праці моряків.

**Предметом дослідження** є принципи і норми, що регулюють діяльність держав у сфері праці моряків.

**Методами дослідження** є методологічна база випускної кваліфікаційної роботи та принципи, методи і способи, що забезпечують комплексність, всебічність дослідження поставленої проблеми. У процесі роботи застосовувалися як загальнонаукові, так і спеціальні методи. Серед них, зокрема-системний, формально-логічний методи були використані при дослідженні розвитку міжнародного морського права щодо праці моряків.

Історико-правовий метод використовувався для дослідження історичних аспектів розвитку праці моряків, метод порівняльного аналізу-міжнародні конвенції що закріплюють міжнародні стандарти у сфері праці моряків. Спеціально-юридичний метод-для визначення ефективності міжнародних організацій у сфері праці моряків.

**Наукова новизна** даної випускної кваліфікаційної роботи полягає в комплексному дослідженні міжнародно правового регулювання праці моряків з використанням системного і історичного підходів до вивчення міжнародних положень, а також про рекомендації щодо подальшого поліпшення умов праці моряків. Автором розглянуто визначення правової природи праці моряків; проаналізовано регламентацію щодо міжнародних стандартів праці моряків; діяльність ООН щодо трудових відносин та МОП.

Окремі положення ВКР викладено у статті: «Міжнародно-правове регулювання праці моряків», що опубліковано у збірнику наукових статей «Міжнародне право: трансформація доктрини та практики». К.:Київ.нац.торг-економ.ун-т, 2021.С38-42.

**Практичне значення.** Положення випускної кваліфікаційної роботи можуть бути використані : 1) при розробці зовнішньо-політичних ініціатив України, щодо міжнародно-правових стандартів праці моряків ( наприклад : в процесі розробки міжнародних стратегічних планів, удосконалення

законодавства); 2) в практичній діяльності результати дослідження можуть бути використані в діяльності міжнародних організацій; 3) в науково-дослідній роботі – для подальшого дослідження проблем та особливостей міжнародно-правового регулювання у сфері праці моряків; 4) в навчальному процесі – процесі викладання курсів «Міжнародне морське право» та «Міжнародне трудове право», при розробці методичної та навчальної літератури з цих дисциплін. Перспективною представляється розробка практично орієнтованого спецкурсу «Міжнародно-правове регулювання праці моряків».

**Структура** випускної кваліфікаційної роботи обумовлена метою і предметом дослідження та авторським підходом до розгляду обраної теми. Випускна кваліфікаційна робота складається із вступу, двох розділів, які включають в себе шість підрозділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел. Повний обсяг роботи становить 66 сторінок, із яких основна частина роботи займає 58 сторінок. Список використаних джерел складається з 75 найменувань.

## **РОЗДІЛ 1 ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАЦІ МОРЯКІВ В МІЖНАРОДНОМУ МОРСЬКОМУ ПРАВІ**

### **1.1. Історія виникнення праці моряків**

З розвитком таких сфер, як міжнародна торгівля, трудова міграція та туризм можна пов'язати і історію виникнення праці моряків. Якщо необхідно більш чітко окреслити період з яким пов'язується виникнення праці моряків, а в подальшому і сфери її регулювання, то варто взяти за точку відрахунку саме появу трудових відносин, що складаються у сфері морського транспорту. Інтернаціоналізація мала велике значення у сфері трудових відносин, що пов'язані з використанням морського транспорту, а також призвела до усвідомлення нагальної необхідності в регулюванні праці моряків. Таким чином у морському праві з'явилась нова ланка, що потребує правового регулювання, а саме - праця моряків [24]. Так як з давніх часів Світовий океан, який займає 71 % території планети Земля, грав важливу роль у задоволенні господарських потреб всього населення, то можна зробити висновок, що транспортні перевезення були актуальними вже на той час. Учені визначили, що людина виходила в море ще 23 тисячі років назад, проте назвати це професійним мореплаванням не можна. Судячи з залишених малюнків, люди просто переправлялись на маленьких примітивних суднах на невеликі відстані. Древні єгиптяни знали тільки річне плавання. Згодом у фінікійців почало з'являтися мореплавання. Вони плавали у Тарсис близько 1100 років до нашої ери, проникли до Атлантичного океану до Британських островів, тоді вони ще називалися Олов'яні острови. Як було зазначено Геродотом, близько 600 року до нашої ери фінікійські моряки по розпорядженню фараона Нехо обійшли в західному напрямі всю Африку та повернулися на третій рік через так звані Геркулесові стопи. У стародавніх греків мореплавання розвинулось внаслідок відносин з фінікіянами.



Перші більш-менш професійні моряки з'явилися 7000 років до нашої ери в Червоному морі і Персидському заливі- це були малі рибачські судна. Той момент і пов'язують з виникненням професійних моряків. Так, флот існував ще до нашої ери, проте більш розвинутий він став в часи Київської Русі. В ті часи судна будували на прикладі лоток супротивників. Тоді вже моряки приймали активну участь у торгівлі та обороні країни.

Професія моряка вважається однією з найбільш древніх на землі, проте з плином часу все більше приваблює людей. Головна відмінність між древнім екіпажем та екіпажем сьогодення полягає в моряках, які на даний час є професійно підготовленими. В древні часи екіпаж морських кораблів, в основному вітрильно-весельних складався з вільних громадян, які були одночасно і воїнами і гребцями. З початком виникнення першого класового суспільства- рабовласницького, змінився склад екіпажу. Так звані капітаном був власник судна –рабовласник, офіцерами-вільні громадяни, в основному з благополучних сімей. Воїнів та матросів, працюючих з парусами, набирали з низьких верств населення, гребців-з рабів, військових чи каторжників. Вже тоді жорстоке поводження з моряками мало місце. До нас дійшли сім томів правил, що регламентують обов'язки і поведінку екіпажу гелери XVI ст., роздільно для капітана, офіцерів, матросів і гребців першої, другої, третьої категорій. Рабів на галерах використовували в якості гребців до кінця XVII ст. Ще 1685 році Людовік XIV відправляв на галери своїх підданих-гугентів. Становище екіпажу на борту було таке ж безправне. Капітан міг заковувати у кайдани і навіть вбивати матросів. У довгих плаваннях моряки страждали від поганого харчування, в основному харчувалися солониною, соленою рибою, сухарями, але навіть такого харчування виділяли дуже мало, майже завжди харчування не вистачало на екіпаж. Прісну воду отримували строго обмеженими порціями. Її зберігали в дерев'яних бочках та цистернах, тому запаси швидко псувались, та води часто не вистачало. До цього всього можна ще додати важку фізичну роботу на борту та постійні хвороби-цинга, тиф- від яких постійно помирали

моряки. Як уже стало зрозуміло, охочих добровільно виконувати таку роботу не вистачало. Іноді спостерігалось таке явище, як вербування. Спеціальні вербувальники, споювали молодих людей у портових пивних, давали їм завдаток та силою доставляли на борт судна. В деяких країнах в'язні погоджувалися служити на подібних парусниках матросами в обмін на звільнення з місць позбавлення волі. Інколи їм навіть об'являли «помилування», «прощали» їхні злочини. Як наслідок, довгий час, майже до XIX ст. на суднах часто відбувалися бунти і дезертирство. Згодом, поява капіталістичних відносин сприяла перетворенню кріпосних християн в найомних працівників. Робочий час моряка тривав по 18 годин. Дерев'яні парусники згодом замінили залізними кораблями. В котельних відділах таких кораблів була величезна температура, температура там сягала майже 60-70 °. Місця для відпочинку команди як правило знаходилися в носовій частині судна. Хочу трохи описати умови в яких вони жили. Це були моторошні темні кубрики, в яких також окрім моряків жили ще і щурі та інші паразити. За свою важку працю в Германії матрос отримував всього приблизно 45 марок в місяць. Проте оплата моркам надходила тільки за час рейсу. Фактично, моряки отримували заробітну платню всього 10 місяців, два з яких були безробітні і не мали ніяких надходжень.

Протягом століть все більшого розвитку зазнала ця сфера праці моряків, В основному визнанням користувалася сфера торгівельних морських перевезень [71]. Такий вид перевезень є суттєво швидшим та зручнішим, а також значно менш затратним. З розвитком таких транспортних перевезень і зростає потреба у великому штаті моряків. Згідно даних станом на 2015 рік в міжнародному судноплаванні на суднах світового флоту було задіяно близько 1 545 000 моряків. Основними постачальниками робочої сили в світовому судноплаванні був Китай, це близько 234 635 моряків. На другому місці були Філіппіни (215 500), Індонезія (143 702), Росія (87 061), Індія (86 084) та Україна (69 000). Моряки з Греції та Японії в основному

займали вищі посади, тоді як моряки з Індонезії Пакистану і Філіппін частіше працювали в якості рядового складу.

Так як робота на судах, у відкритому морі була дуже небезпечною та через велику смертність на борту кораблів, необхідно було щоб люди, що працюють там, володіли необхідним рівнем знань та спеціальною підготовкою. Особливо в давні часи цінувалася морська освіта, вона вважалася благородною та престижною. Колись, отримати морську освіту могли тільки діти аристократів. На даний час існує досить багато навчальних закладів, що готують морські спеціальності вищої та середньої освіти, морські академії, коледжі, воєнно-морські університети, річні училища. Міжнародна морська організація встановлює міжнародні морські стандарти шляхом випуску численних конвенцій та рекомендацій. До трьох головних конвенцій ММО відносяться: Міжнародна конвенція з охорони людського життя на морі (SOLAS), яка захищає безпеку на морі, STCW, яка охоплює підготовку і професійні стандарти для моряків, Міжнародна конвенція про запобігання забрудненню з суден (MARPOL) [63], що відноситься до охорони навколишнього середовища [69]. Варто зробити акцент на Міжнародній конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти, а саме в контексті дипломування моряків. В ст.7 Конвенції зазначено, що сторона, протягом двох років після набуття чинності для неї цією Конвенцією може видавати диплом практика морякам, що не мають ні відповідного диплома за Конвенцією, ні професійного стандартного диплома, виданого згідно з національними законами до набуття чинності Конвенцією для такої Сторони, за умови що вони працювали на посаді для якої вони добивалися диплома не менше трьох років в межах семи років перед набуттям чинності Конвенції для цієї сторони, представили докази задовільної роботи та відповідають вимогам Адміністрації щодо стану здоров'я, включаючи зір і слух, враховуючи при цьому їхній вік в момент подання заяви [61, 37]. Даний диплом практика розглядається як еквівалент диплома, виданого на підставі положень Конвенції. Також Конвенцією

передбачені і умови надання пільгових дозволів, які можуть надаватися тільки на посади радіо-спеціаліста або радіо-телефоніста лише до шести місяців, а також лише за форс-мажорних обставин і тільки на можливо короткий термін капітану або старшому механіку. Виходячи з опрацювання даної Конвенції можна помітити, що у рядках даного нормативно-правового документу зустрічається термін «можливо короткий термін», в Додатку, Главі I, Правилі I/1, «Визначення» є перелік вжитих в конвенції термінів та їх тлумачення, проте немає тлумачення даного терміну, що може призвести до довільного його трактування, виходячи з особистісних упереджень керівника. Пропоную для попередження виникнення даної колізії до Додатку, Глави I, Правила I/1 додати тлумачення терміну «можливо короткий термін». Також у конвенції зазначається про те, що повинно бути викладено у змісті дипломів. Зазначено, що дипломи складаються державною мовою або мовою країни, де вони видаються. Якщо диплом складений не англійською мовою, його текст має містити переклад на англійську мову. Також в Правилі I/2 Конвенції передбачено, форму підтвердження диплома.

Отже, можна зробити висновок, що історія виникнення праці моряків неоднозначна, різні джерела мають неоднократне бачення визначення періоду появи праці моряків. Також в різних працях по-різному окреслюють період виникнення праці моряків. В процесі опрацювання інформації для цього розділу було звернено увагу саме на дефіцит інформації стосовно самої історії виникнення праці моряків, а отже варто звернути увагу на порівняно низьку зацікавленість науковців та дослідників над даною сферою. Багато праць присвячено саме питанням міжнародного морського права, його виникненню, історії, проблемам, регулювання, проте без виокремлення праці моряків. В даному розділі розкрито питання історії виникнення праці моряків через призму століть, а також поява перших моряків, перших морських флотів, сфери транспортних перевезень. Також звернено увагу на питання освіти, підготовки, атестації та дипломування моряків.

## 1.2. Правова природа праці моряків

Розглядаючи питання правової природи праці моряків необхідно також взяти до уваги тему особливостей міжнародно-правового регулювання у сфері праці моряків.

Найбільш очевидний спосіб впливання міжнародних правових актів на внутрішнє законодавство-це їх імплементація у внутрішнє право. Відповідно до прийнятої в міжнародному праві теорії трансформації, після того, як держава приймає на себе обов'язок по міжнародному договору даний договір стає частиною внутрішнього права [26].

Практика багатьох держав виробила конкретні засоби засвоєння норм міжнародного права у внутрішньому праві [11]. Однак єдиного підходу тут не існує, оскільки внутрішня специфіка тієї чи іншої національної правової системи може істотно впливати на особливості застосування в даній державі права в цілому і міжнародних норм права зокрема. Здійснення норм міжнародного права у внутрішньому праві держави включає: 1) тлумачення договорів; 2) вибір норм права, які застосовуються для винесення обґрунтованого рішення, з урахуванням правил зіставлення їхньої юридичної сили як правових норм різного рівня [21].

Розпочну з того, що норми міжнародних договорів про працю, безпосередньо не регулюють трудові відносини, а лише встановлюють певні стандарти у сфері праці моряків, які через їх імплементацію в національному законодавстві кожної країни що бере в них участь, конкретизуються і наділяються певним правовим механізмом реалізації. Найбільш очевидний спосіб впливання міжнародних правових актів на внутрішнє законодавство-це їх імплементація у внутрішнє право. Відповідно до прийнятої в міжнародному праві теорії трансформації, після того, як держава приймає на себе обов'язок по міжнародному договору даний договір стає частиною внутрішнього права.

Проте, варто звернути увагу, що кожна держава конкретизує їх по своєму та тлумачить, вважається що краще було б, якби більш детальна регламентація була на міжнародному рівні, що б суттєво полегшило міжнародний контроль над дотриманням норм що регулюють працю моряків.

Варто конкретизувати, для того, щоб моряки зазнавали менше утисків з боку роботодавців та були більш соціально захищеними. Водночас міжнародному праву належить особлива роль регулятора міжнародних відносин. Недооцінка міжнародного права тією або іншою державою може мати негативні наслідки для вказаної держави і для міжнародного співтовариства.

Візьмемо до уваги думку відомого українського професора, який являється теоретиком міжнародного права В. Н. Денисова [20]. Він вважає, що можливі негативні наслідки в однаковій мірі стосуються усіх держав, а також наддержав, які зазвичай використовують силу замість права щоб однобічно тлумачити використовувані ними норми міжнародного права. Повністю підтримую дану думку, тому що завдяки більш детальній міжнародній регламентації даної колізії, можливо не в повній мірі, проте в найбільших її проявах можна уникнути.

Варто зазначити що в міжнародно-правовій літературі деякі юристи висувають питання про перевагу одного способу імплементації над іншим. Як приклад може бути перевага рецепції перед трансформацією.

В залежності від різних факторів, може виявитися то один то інший спосіб приведення в дію норм міжнародного права всередині держави, і що держави у своєму розпорядженні повинні мати всі способи і користуватися ними відповідно до потреб своєї практики.

М. Ю. Черкес зазначає, що «навіть чи хтось сьогодні дозволить собі припускатися суттєвих розходжень між внутрішньодержавним правом та міжнародним, особливо у такій сфері, як торговельне мореплавання, де, як у жодній іншій діяльності, відчувається необхідність в уніфікації та ця

необхідність активно реалізується» [75]. Проте необхідно взяти до уваги що такі розходження існують і дуже часто мають негативні наслідки.

Актуальним є питання здійснення реалізації міжнародних зобов'язань, у сфері праці моряків. Реалізація міжнародних зобов'язань, у сфері праці моряків на внутрішньодержавному рівні здійснюється шляхом входження норм міжнародного права у норми внутрішньодержавного права [20].

Багато положень міжнародних договорів з обмеженим числом учасників та двосторонніх угод, а також конвенції МОП містять норми, що в сукупності складають міжнародне трудове право, або, міжнародно-правове регулювання праці, що є частиною міжнародного захисту прав і свобод людини, її честі та гідності у сфері праці. Відштовхуючись від положень права міжнародних організацій, Гликман О. В. розглядає Статут МОП, консультативні висновки Постійної Палати Міжнародного Правосуддя, Філадельфійську Декларацію про цілі та завдання МОП 1944 р., що стала невід'ємною частиною Статуту МОП, з погляду обсягу компетенції МОП та значення даного питання у сфері праці. Автор також аналізує погляди окремих авторів щодо компетенції МОП. Як зазначає С.А. Іванов, міжнародно-правове регулювання праці-це регулювання умов праці за допомогою міжнародних угод. При цьому в міжнародному праві містяться норми-принципи, які демонструють пріоритет людських цінностей та інтересів. Найбільш чітко ця тенденція простежується на прикладі принципів міжнародно-правового регулювання праці, що займають особливе місце у взаємовідносинах держав. Об'єктом уважного вивчення, запозичення практичного використання в якості визначеного у сучасному світі еталону, свого роду міжнародного кодексу праці є подібні норми. МБП визначає дані норми так, що за логікою речей міжнародні трудові норми можуть претендувати на універсальність. Від належної імплементації норм міжнародного трудового права в національне законодавство держав залежить можливість моряків отримати роботу на суднах іноземних судновласників.

Що стосується імплементації, то в різних державах вона відбувається по різному. Для прикладу в Чехії згідно ст.10а Конституції для прийняття міжнародного договору, який передбачає передачу суверенних обов'язків міжнародної організації чи установи, потрібно більшість в 3\5 голосів як депутатів так і сенаторів чи голосування на референдумі. Результат референдуму є обов'язковим для всіх державних органів і замінює прийняття парламентом міжнародного договору.

Варто зазначити що важливе місце займають конвенції МОП, яка надзвичайно багато уваги приділяє захисту прав моряків у сфері праці та у сфері соціального захисту. У рамках та під егідою МОП ухвалено конвенції, які спрямовані на забезпечення охорони праці моряків [62]. Дані документи є міжнародними стандартами у сфері праці моряків. Вони також є світовими зразками для виконання кожною державою. Одним із головних завдань кожної держави є ратифікація цих документів і тим самим визнання обов'язковими для держави принципів та норм, що містяться в документах МОП [57]. За період існування МОП її акти були ратифіковані біля 5000 разів. Даним фактом підтверджується не тільки розуміння державами значимості міжнародно-правових норм про працю, але і намагання імплементації їх у своє законодавство з метою подальшого застосування з використанням відомих національному праву методів імплементації. Варто відзначити, що Конвенція МОП 2006 року є єдиним актом у якому зазначені норми всіх існуючих міжнародних конвенцій щодо праці у сфері морського судноплавства [13].

Спільною умовою, що забезпечує повну та точну імплементацію юридичних норм, є режим соціалістичної законності. По суті, основні вимоги соціалістичної законності полягають саме в тому, щоб домогтися суворого та неухильного дотримання всіма суб'єктами юридичних обов'язків, повного та реального здійснення суб'єктивних прав, належного та ефективного застосування права [3]. Здійснення режиму законності означає послідовну та повну реалізацію юридичних норм, послідовну та повну відповідність



поведінки всіх суб'єктів їх змісту. Законність — і є відповідність поведінки всіх суб'єктів вимогам юридичних норм, у якому юридичні норми реалізуються у фактичних життєвих відносинах [4].

Водночас С.С. Алексєєв додає, що право само по собі не створює, не породжує нових суспільних відносин-вони виникають у результаті практичної діяльності людей в процесі правового регулювання, яке при цьому направлено на упорядкування та закріплення основоположних відносин, на сприяння розвитку нових та витіснення застарілих, на теперішній час більше не актуальних видів суспільних відносин. Тому з вище зазначеного можна зробити висновок, що завданням міжнародного трудового права є закріплення у своїх нормах незмінні по суті природні права. Причому закріплення відбувається в максимальному наближенні до досягнутого прогресом. Загальновідомо, що без активних цілеспрямованих дій держави щодо реалізації міжнародно-правових актів в рамках внутрішньодержавної юрисдикції неможливе забезпечення змін в положенні особистості [16].

З цього приводу хотілось би взяти за приклад висловлювання професора С.В. Черниченка: «Міжнародне право за своєю природою є міждержавним і не регулює безпосередньо поведінку окремих осіб. Індивіди, таким чином не можуть бути його суб'єктами. Тим не менш, відомий вплив на їх становище воно надає. Цей вплив виявляється насамперед у тому, що держава, діючи на виконання своїх міжнародних зобов'язань або реалізуючи свої права міжнародного характеру, наділяє індивідів, які знаходяться у межах її юрисдикції, певними правами та обов'язками, передбаченими в її внутрішніх актах. Тільки в такому сенсі можна говорити про статус особистості в міжнародному праві. Найчастіше міждержавні права та обов'язки, здійснення яких впливає на стан індивідів, пов'язані з їх громадянством. Іншими словами, індивід може, наприклад, скористатися перевагами, що випливають з міжнародного права через свою державу в якості її громадянина.

Але навіть при взаємній згоді, і закріпленні в міжнародному договорі будь-яких норм з прав людини, а трудові права значно раніше інших прав людини піддалися міжнародно-правовому регулюванню, створюються лише передумови для їх реалізації та втілення в життя. Реальна ефективність таких норм, їх об'єм і ступінь здійсненності залежить від проведення спеціальних внутрішньодержавних заходів кожною країною-учасницею міжнародної угоди [12]. Отже, механізм функціонування міжнародного права не може сам по собі забезпечити морякам можливість користуватися їх правами. З приводу даного питання варто взяти до уваги думку американського юриста Л. Хенкін. Юрист вважає що міжнародне право направляє та доповнює внутрішньодержавне право, сприяє виправленню недоліків законів окремих держав, але воно не замінює відповідне національне законодавство. Немає сумніву що головну роль у реалізації міжнародних стандартів праці моряків виконує держава, яка імплементує їх та закріплює у національному законодавстві шляхом відповідної нормативної регламентації системи соціальних прав і системи гарантії їх реалізації [74]. На думку О. І. Іерусалімова, «реалізація прав перебуває в залежності від матеріальних можливостей держави і до того ж забезпечується поступово».

Працевлаштування моряків, на відміну від представників інших (берегових) професій, найтіснішим чином та найчастіше пов'язане з необхідністю подолання різних колізій. Це обумовлене, передусім, специфікою праці на морському транспорті та складностями, викликаними присутністю у таких відносинах іноземного елемента. Під останнім, згідно з Законом «Про міжнародне приватне право», слід розуміти ознаку, яка характеризує приватноправові відносини та виявляється в одній або кількох таких формах: хоча б один учасник правовідносин є іноземцем, особою без громадянства або іноземною юридичною особою; об'єкт правовідносин знаходиться на території іноземної держави; юридичний факт, який впливає на виникнення, зміну або припинення правовідносин, мав чи має місце на території іноземної держави (ст. 1).

У зв'язку з високим ступенем мобільності й універсальності праці моряків ринок моряків має міжнародний характер. Причинами цього є: відносно високий рівень оплати праці моряків для громадян країн, що розвиваються; дефіцит моряків з числа громадян держав з високим рівнем життя у зв'язку з важкими умовами праці; міжнародний склад екіпажів суден; поширення на судна під зручним прапором юрисдикції держав з низькими вимогами до соціальних стандартів [68].

Всі вище перелічені причини виникли відносно недавно і вважаються сучасними, проте необхідно зазначити, що і в минулому також, екіпажі торгових суден носили змішаний характер і комплектувалися, у тому числі в портах заходу.

З цього можна зробити висновок, що проблема правового регулювання праці моряків на судах під іноземним прапором виникла вже досить давно. Дана проблема була висвітлена в праці В. М. Корецького 1928 року. Фахівець міжнародного публічного та приватного права у своїй праці «Щодо питання про вирішення трудових конфліктів, що виникають на іноземних торгових судах», а також Ануфрієва Л.П. Співвідношення міжнародного публічного і міжнародного приватного права [5].

Протягом 1980-х років спостерігався бурний ріст числа країн, так званих, «зручних прапорів». Все більше суден виводилось з-під національного прапора та все більше судовласників стали наймати більш дешеві екіпажі, в більшості з країн Азії [65].

Споконвіків про національну приналежність судна свідчив піднятий на ньому прапор. До ХХ сторіччя в міжнародному праві не було загальноприйнятих норм які б регулювали право судна плавати під тим чи іншим правилом, натомість кожна країна самостійно регулювала це питання. Правило, яке зазначене в п.1 ст.11 Конвенції про умови реєстрації суден 1986 року ставить перед державами обов'язки на заснування реєстрів суден, які плавають під їх прапором. Вести реєстри дозволено так як держава визначає своїм законодавством. Також відповідно до положень Конвенції 1986 року, а

сама, норми-дефініції, яка зазначена у ст. 2 під «регістром суден» розуміється реєстр або реєстри, у які заносяться докладні дані про судно. Посилаючись на дану інформацію, можна зробити висновок, що допускається створення декількох реєстрів в державі, чим підтверджується існування «других», чи інакше кажучи «міжнародних» реєстрів. Такі реєстри є в Німеччині, Данії, Норвегії, Франції. Перелік країн є не вичерпним.

Деякі країни, зокрема Панама, а згодом і Гондурас прийняли закони, відповідно до яких письмовий судовий реєстр був відкритим для іноземних судовласників, та вважався «зручним» [35]. Відповідно до ст. 1080 торгового кодексу Панами, усі торговельні судна, які цілком або частково належать панамським громадянам чи іноземцям, що постійно проживають у республіці понад 5 років, або належать торговельним товариствам які мають своє основне місцезнаходження в Панамі, вважаються панамськими якщо вони зареєстровані в Панамі і їх власник підкоряється законам і правилам судноплавства республіки. Це було хорошою можливістю для контрабандистів. Користуючись такими перевагами, американські виробники алкогольних напоїв, наприклад, змінювали свій прапор на панамський і таким чином обходили «сухий закон». Першопроходьцями Ліберійського «зручного» прапору були нафтові монополії приблизно у 1949 році. Практика застосування «зручного» прапору була настільки розвиненою, що почала становити серйозну небезпеку для судовласників розвинених держав, а ті, у свою чергу почали активно, проте безуспішно виступати проти «зручних» прапорів. Міжнародна федерація працівників транспорту (далі – МФТ) надала офіційне визначення «зручному» прапору [64]. «Зручний» прапор (Flag of Convenience) надає засоби уникнення дотримання правил морської адміністрації країни, в якій він зареєстрований і стає засобом для плати низької заробітної плати, ненормованого робочого дня і небезпечних робочих умов. Практика застосування даного прапору досягає рекордних рівнів через те, що це дає можливість платити нижчі реєстрові внески, ніж у своїй країні та низькі податки, або взагалі не платити податки, обходити сертифікацію

МФТ. Цікаво, що за маленькою Ліберією, значиться найбільший флот у світі, хоча майже всі судна належать не їй. А все тому, що вона торгувала своїм національним прапором, щоб збагатити свою державну скарбницю. Привабливим для іноземних судовласників слугувало те, що вона не вимагала блакитного сертифікату МФТ, а також можливість керувати суднами з іншої країни, тобто не до тієї, до якої відноситься.

Проте «зручний» прапор був зовсім не зручним для моряків, а саме в контексті дотримання їхніх прав та захисту праці. А все через те, що так звані реєстри не вимагають виконання мінімальних соціальних стандартів. Як наслідок, моряки що плавають під «зручним» прапором отримують дуже низьку заробітну плату або взагалі її не отримують, також плавають у поганих умовах на борту, понаднормового робочого часу, поганого харчування, відсутності питної води. Все це через те, що більшість суден перебувають у незадовільному для експлуатації стані внаслідок чого багато моряків травмуються, також має місце велика кількість летальних випадків. Озброєні контрабандисти, укриття великої суми доходів, торгівля на чорному ринку, зокрема торгівля людьми все це твориться під «крилом» так званого «зручного» прапору, через те що дана система дає можливість анонімності. «Зручний» прапор є величезною проблемою, яку намагалися вирішити Комітет з морських перевезень ЮНКТАД, Міжнародна Морська Організація (далі – ММО), Організація економічного розвитку і співпраці. Що ж стосується всіх питань захисту праці моряків, то ними займалася Міжнародна організація праці (МОП).

В 1986 році була заснована Міжнародна федерація транспортників (International Transport Workers' Federation, ITF) – вона об'єднує близько 670 профспілок з 140 країн світу, які представляють 19,7 мільйонів робітників транспортного сектору. Дана організація є неурядовою міжнародною організацією. ITF об'єднує профспілки моряків, докерів, залізничників, працівників вантажного і пасажирського автомобільного транспорту, внутрішнього водного транспорту, рибалок, працівників сфери туристичних

послуг та цивільної авіації. В основному вона виступає проти тоталітаризму та дискримінації в сторону транспортників. ІТФ представляє інтереси моряків зокрема у сфері забезпечення належних умов праці а також встановлення мінімальної оплати праці морякам, що працюють на суднах, що плавають під зручним прапором, боротьба докерів проти переслідування профспілок в портах, боротьба з встановленням неконтрольованого понаднормового робочого часу. Чи не найвідомішою є Кампанія ІТФ проти «зручних» прапорів, яка офіційно почалася в 1948 р. Складається кампанія з двох частин: Першою частиною вважається політична кампанія, яка тримала курс саме на ліквідацію системи «зручних» прапорів [73].

Другою була- галузева кампанія. Саме галузева кампанія займалася захистом праці моряків. Понад 150 тис. моряків тепер знаходяться під захистом договорів МФТ, чю основу сформулювали комплекси стратегій морських членських профспілок. Формувалися ці стратегії понад 60 років і як позитивний наслідок впровадження їх в галузеву кампанію можна зазначити впровадження достойних мінімумів заробітної платні для таких моряків, чим здійснило великий крок вперед у міжнародно-правовому захисті праці моряків у такій гнучкій сфері, як «зручні» прапори.

В теперішній час, лише Міжнародна федерація працівників транспорту займається розглядом та вирішенням проблем, які виникають у сфері прав моряків. Переважно це питання захисту трудових та соціальних прав моряків, які наймаються на роботу на судна під «зручним прапором».

На мою думку, це досить актуальна проблема, яка сягає корінням ще досить давні часи. Проте перший крок до нормативного вирішення даної, скажімо так, колізії було зроблено в 1985 році. Саме в 1985 році було прийнято Конвенцію ООН з морського права. В Конвенції, а саме в ст. 5, зазначено: «Кожна держава сама визначає умови надання своєї національності суднам, а також реєстрацію суден на своїй території та право плавати під її прапором. Встановлено, що судна мають національність тієї держави, під прапором якої вони мають право плавати». З цього виходить,

що держава повинна здійснювати свою юрисдикцію над суднами, що плавають під її прапором в технічній, адміністративній чи соціальних сферах. Тут ми вже говоримо про існування реального зв'язку між державою та судном, між прапором, під яким плаває судно, і громадянством, підданством або місцем проживання його власників, менеджерів і моряків. Та наявність цього, так званого «реального зв'язку» ставить перед державою зобов'язання здійснювати контроль над своїми суднами а також здійснювати свою юрисдикцію.

### 1.3. Міжнародно-правові стандарти праці моряків

Не дивлячись на створення у міжнародному праві норм, пов'язаних із захистом основних прав моряків у сфері праці, націлених на регулювання трудових відносин, що виникають у сфері торговельного мореплавства на внутрішньодержавному рівні, міжнародне право зберігає сферу своєї дії, яка не співпадає зі сферою дії внутрішньодержавного права. Теперішній стан міжнародного трудового права дозволяє констатувати пряме включення у міжнародні договори норм орієнтованих на моряка. Але в умовах становлення, функціонування та розвитку громадянського суспільства, захист прав у сфері праці та соціального захисту моряків становиться не лише функцією держави. Як відмічають А. М. Колодій А. Ю. Олейник, громадянське суспільство «проявляється через економічну самостійність і самодіяльність особи. Остання має поєднуватися із однією з ознак соціальної держави, а саме з принципом матеріального забезпечення і соціального захисту громадян».

Особливе значення на сьогоднішній день мають міжнародні стандарти у сфері праці моряків, які можуть розглядатися як рекомендаційне та регулятивне джерело стосовно міжнародно-правового захисту соціально-трудова прав моряків. При цьому комплексне врахування всіх елементів змісту міжнародних норм про працю моряків, надасть можливість проаналізувати той чи інший міжнародно-правовий акт з позиції доцільності та необхідності імплементації. Також це дає підстави, для прийняття вітчизняним законодавцем рішення, про підписання та ратифікацію міжнародних стандартів у сфері праці моряків повністю чи з певними застереженнями. В останні десятиріччя значного поширення набула практика регулювання міжнародно-правовими нормами внутрішньодержавних відносин. І, зокрема, для саме морських конвенцій рекомендації МОП створюються моряком та роботодавцем. Думки про правову природу



Рекомендацій МОП у юридичній літературі також відрізняються. Е. Аметистов вважає правову природу Рекомендацій МОП у юридичній літературі допоміжним джерелом міжнародного права [7, 8, 9]. Водночас саме держави, а не конкретні фізичні чи юридичні особи, є учасниками угод, які містять норми про працю, та приймають на себе обов'язки щодо їх виконання, а також можуть нести відповідальність за їх дотримання. Держави своєю поведінкою зумовлюють можливість появи або припинення дії тієї чи іншої норми. Очевидно, що предмет регулювання внутрішньодержавного трудового права частково і в основному збігається з предметом регулювання міжнародного права, але має всередині себе механізм реалізації вказаних прав [33]. Міжнародне трудове право прагне до створення подібного міжнародного механізму, але такий міжнародний механізм вимагає ретельного опрацювання, погодження з національними правовими системами, а також ефективних способів реалізації, які повинні бути однаково ефективними в національних правових системах. Російський вчений І. Я. Кисельов сформулював найбільшу кількість механізмів імплементації актів МОП в національне право держав. Це такі механізми, як: пряме застосування міжнародних норм у разі ратифікації Державою конвенції МОП; зміни в законодавстві у зв'язку з бажанням ратифікувати міжнародний договір (конвенцію) і привести заздалегідь (ще до ратифікації) внутрішнє законодавство у відповідність до положень договору; врахування зауважень наглядових органів у зв'язку з положенням урядами періодичних доповідей про дотримання ратифікованих і нератифікованих рекомендацій МОП; включення в текст національних законів положень ратифікованих договорів (конвенцій і рекомендацій МОП) [44]; використання положень міжнародних актів про працю в процесі колективних переговорів і в текстах колективних договорів [10]. Проте, в деяких країнах визнається пряму дію конвенцій МОП, і тоді положення конвенцій можуть мати значення для визначення умов праці, в тому числі іноземних громадян, які працюють в такій країні. Отже, специфіка міжнародного трудового права передбачає не

тільки правову урегульованість суспільних відносин у сфері праці, але й дієвість та безпосереднє здійснення міжнародних трудових норм у національних правових системах. За допомогою використаних принципів та норм міжнародне трудове право держав з тим, щоб держави включили у своє національне право покликане встановити правопорядок, що влаштовує всі або більшість держав з тим, щоб держави включили у своє національне законодавство відповідні положення міжнародного права.

З вище зазначеного витікає проміжний висновок, що міжнародні стандарти праці моряків є міжнародно-правовими стандартами, тобто такими, які виникають та фактично складаються з норм міжнародного трудового права. Отже, очевидно, що в процесі уніфікації, та найбільш скрупульозної регламентації потребують такі категорії працівників, як моряки, що працюють на суднах іноземних судновласників, пов'язана з підвищеним ризиком і високими вимогами до дотримання норм безпеки. Період економічної кризи з наочністю показав, що одним з виходів із складної ситуації, що склалася з причини безробіття, є працевлаштування представників морських професій на судновласників. Обслуговувати всі потреби, пов'язані з працевлаштуванням судна іноземних моряків, покликані як державні так і приватні установи. Що стосується заходів Міжнародно-правового характеру, то варто відзначити наступне: Рекомендація МОП № 107 про найм моряків на службу на судна, зареєстрованих в іноземних державах 1958 року, на сьогодні є актуальною. Вона була розроблена із ціллю повернення моряків до роботи на судах під національним прапором. В ній зазначено, що «кожна держава має докласти всі зусилля по запобіганню працевлаштування моряків на судна з іноземними прапором, за винятком в, коли умови праці на таких суднах відповідають вимогам колективних договорів і соціальних стандартів, прийнятих для національних організацій судновласників і моряків» [53].

Слід мати на увазі, що недержавні агентства (крюїнг), покликані наймати моряків на судна іноземних судновласників, тобто такі судна, які

працюють, як правило під «зручним» прапором. При цьому, захист соціально-трудових прав моряків, які працюють на суднах під іноземним прапором, ускладнюється, так як саме міжнародна сфера захисту прав моряків у соціально-трудовій сфері, сьогодні є недостатньо досконалою. Разом з тим, необхідно відмітити, що державна політика у сфері торговельного мореплавства, повинна, перш за все, бути спрямована на вирішення національних інтересів держави: підтримку національного судновласника, а також юридичний захист моряків від свавілля іноземних судновласників. В цьому напрямі Україну чекає довгий шлях щодо вдосконалення національного законодавства з питань соціально-трудового захисту моряків і різних форм контролю за його дотриманням. Як вже відмічалось, торговельне мореплавство більшою мірою має міжнародний характер і внаслідок цього не може регламентуватися нормами лише національного права. Цим пояснюється, що відносини у сфері торговельного мореплавства у багатьох випадках виходять за межі однієї правової системи, та є підставою для численних та різноманітних колізій між правовими нормами законів різних держав. Це є причиною, великого числа спроб уніфікації норм морського права у міжнародних конвенціях. Слід зазначити, що з окремих професійних груп моряки займають перше місце в законотворчій діяльності МОП, і це закономірно, бо умови праці на борту суден, що плавають у всьому світі, вимагають міжнародної регламентації більше, ніж для інших категорій працівників. Спеціальні (морські) сесії МКП підготовлені Паритетною морською комісією (далі ПМК), регулярно розглядають питання застосування та розширення конвенцій і рекомендацій, що стосуються моряків. Така увага до цієї категорії працівників визначається, по-перше, значенням водного транспорту. Сьогодні понад 3/4 перевезень в світовій торгівлі приходиться на морський і річковий транспорт. Для кращого регулювання правил поведінки на морі була створена Конвенція про Міжнародні правила запобігання зіткненню суден на морі 1972 року встановлює, що кожне судно повинно постійно вести належне візуальне і

слухове спостереження, так само як і спостереження за допомогою всіх наявних засобів, стосовно переважаючих обставин і умов, з тим щоб повністю оцінити ситуацію і небезпеку зіткнення [46]. По-друге, це визначається особливостями праці моряків, які борознять водні простори далеко від рідних берегів. Не рідко вони працюють на іноземних судах, де закони країни ламентативні. За час своєї діяльності МОП розробила для моряків справжній трудовий кодекс, який визначає їх соціальний захист. Він регулює всі основні питання у сфері праці та соціального захисту працівників цієї галузі.

Загалом МОП прийнято 68 документів щодо умов праці в морському судноплаванні (конвенціях і рекомендаціях), прийнятих МОП починаючи з 1920 року, що безпосередньо регламентують умови та стандарти охорони праці, соціального забезпечення, оплати праці стосовно громадян, що працюють на судах торговельного флоту, отже, ця кількість характеризує особливість таких правовідносин. Як зазначає Ю. В. Сергєєв, «судноплавання-один із найбільш інтернаціональних видів діяльності, та внаслідок цього дуже важливо, щоб всі держави встановили та використовували на морі однакові стандарти». Слід зауважити, що попри всю увагу, якої приділяють морякам міжнародні організації, такі, як ММО та МОП, до 2006 року не було вироблено уніфікованого визначення терміна «моряк». Дослідивши це питання в конвенціях МОП, можна зробити висновок, що деякі конвенції МОП визначають моряка - як особу, яка фактично здійснює свої трудові функції, а деякі — як особу, яка здатна їх здійснювати.

Отже, розглянемо це поняття більш детально на основі аналізу основних «морських конвенцій» МОП. Так, ст. 2 Конвенції МОП №22 про трудові договори моряків 1926 року визначає термін «моряк» як будь-яку особу, яка працює на борту будь-якого судна і записана до судової ролі. Під цей Термін не підпадають капітани, штурмани, кадети й курсанти на навчальних судах та учні за договорами про навчання, рядовий склад

військово-морського флоту та інші особи, які перебувають на постійній урядовій службі. Стаття 2 Конвенції МОП №146 про щорічні оплачувані відпустки морякам 1976 року визначає термін «моряк» як особу, яка працює за наймом у будь-якій якості на борту морського судна, зареєстрованого на території, на яку поширюється дія цієї конвенції, за виключенням військових кораблів, суден, зайнятих ловлею риби або безпосередньо пов'язаних із цими операціями, або китобійним промислом чи іншими аналогічними операціями. Стаття 1 Конвенції МОП №164 про охорону здоров'я та медичне обслуговування моряків 1987 року під терміном «моряк» розуміє будь-яку особу, яка працює у будь-якій якості на борту морського судна, стосовно якого ця конвенція має силу. У ст. 1 Конвенції МОП № 165 про соціальне забезпечення моряків 1987 року під терміном «моряк» розуміється особа, яка працює за наймом у будь-якій якості на борту морського судна, що перевозить вантажі або пасажирів у комерційних цілях, використовується для будь-яких інших комерційних цілей або є морським буксиром, за виключенням осіб, що працюють на малих судах, включаючи судна, основною рушійною силою яких є парус, незалежно від наявності на них допоміжних двигунів, та на таких судах як морські установки для буріння нафтових свердловин та бурові платформи, коли вони не використовуються у судноплаванні. У Конвенції МОП 2006 року «моряк» чітко визначений як будь-яка особа, «яка зайнята, задіяна або працює в будь-якій якості на борту судна, до якого застосовується ця конвенція». На основі проведеного аналізу основних «морських конвенцій», можна зробити висновок, що в міжнародних стандартах у сфері праці моряків, термін «моряк» не має універсального характеру, термін «моряк» розглядається у кожному міжнародному документі тільки використання будь-якої вище зазначеної конвенції з ціллю її застосування. Слід зазначити, що на сьогоднішній день Україна не приєдналася до жодної з перелічених, конвенцій МОП.

В процесі визначення терміна «моряк», зазначимо, що таку категорію осіб, як моряки, не можна віднести до працівників - мігрантів, бо на них

поширюється законодавство країни, в якій вони знаходяться в даний момент, а законодавство країни прапора судна, або законодавство судновласника згідно до якого підписаний трудовий договір, а також правовий статус моряка регулюється спеціальними «морськими конвенціями» МОП.

Таким чином, всі вищенаведені особливості свідчать про те, що виходячи із мета регулювання та суб'єктивного складу, можна говорити про виділення у рамках міжнародного трудового права його особливої сфери міжнародного морського трудового права в якому встановлюються відповідні гарантії, які мають своєю метою врегулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, що виникають у сфері торговельного мореплавства. Необхідно відмітити, що згідно до Статуту МОП, одним з головних напрямків діяльності цієї Організації є створення міжнародних трудових стандартів. МОП приймає конвенції та рекомендації щодо різних аспектів праці. Реалізація прав людини вимагає встановлення на державному рівні певних мінімальних стандартів як відправних показників для визначення рівня їх забезпеченості. Вироблення міжнародних стандартів у сфері праці моряків має особливе значення щодо врегулювання трудових відносин у сфері міжнародного трудового права, оскільки саме на основі відповідності таким міжнародним стандартам і робляться висновки не тільки вітчизняними, а й зарубіжними, міжнародними експертами. В юридичному аспекті видається можливим визначити стандартизацію соціально-трудова прав, як діяльність компетентних державних органів щодо прийняття нормативно-правових актів, в яких встановлюються кількісні і якісні показники щодо соціальних прав людини і громадянина. Щодо трудових прав моряків, такими міжнародними стандартами є встановлення мінімального віку прийняття на роботу [39], максимального робочого часу, мінімального часу відпочинку, мінімально допустимих вимог щодо охорони праці тощо [39]. Якщо керуватися постулатом, що «кожна система права настільки є правом, наскільки вона ґрунтується на пошані до людської особистості в усіх її проявах, то розумно стверджувати, що вся історія

панування прав (розподіл влад, демократія тощо)-це поступове усвідомлення і зміцнення відчуття власної гідності кожного». Тому «міжнародні стандарти завжди відображають тенденції потреби соціального прогресу загальнолюдського статусу особи». Наведені положення, дають можливість стверджувати, що МОП є Комплексом норм, який закріплений в міжнародно-правових актах, що означають гідні умови життєдіяльності моряків, спрямованих на забезпечення розвитку соціально-трудоових прав моряків, їх честі й гідності у сфері праці та соціальну захищеність. «Вони повинні бути сприйняті законодавством кожної держави шляхом підписання та ратифікації міжнародних договорів, надалі повинні бути розвинені і адаптовані до існуючих умов в цій державі [8]. Як правильно зазначив Е. М. Аметистов, саме з оцінки змісту міжнародних норм починається процес прийняття рішення про укладення міжнародних договорів або приєднання до них. Зміст міжнародної норми про працю є критерієм зацікавленості держав в її імплементації фактичної реалізації міжнародних зобов'язань держав сфері регулювання праці на внутрішньодержавному рівні. У радянській міжнародно-правовій літературі, ратифікація розглядається в якості однієї з форм трансформації міжнародного договору у норму внутрішньодержавного права. «Ратифікація має двояке значення. По-перше, - це твердження міжнародного договору верховною владою держави (і в цьому її міжнародно-правове значення) і, по-друге, це надання постановам договору юридичної сили внутрішньодержавного закону після набуття договором міжнародно-правової сили дії. У цій своїй другій якості ратифікація має значення трансформації», зазначає Є. Т. Усенко . А. Н. Талалаєв вважає, що юридична сутність нормативних актів держави, полягає не у перетворенні норм міжнародних договорів у внутрішньодержавні, а в наданні договірним нормам внутрішньодержавної юридичної сили». Іншої точки зору дотримується Д. Б. Левін. Щодо акту ратифікації міжнародного договору та послідуочого опублікування його, Д. Б. Левін зазначає, що «цей акт юридично означає тільки те, що держава визнала для себе договір дійсним у

його відносинах з іншими учасниками договору взагалі, тобто міжнародно-правовій сфері, але це не означає приведення договору в дію в дині держави, у державно-правовій сфері». У свою чергу, слід звернути увагу на позицію Р. А. Мюллерсона, який зазначає, що ратифікація міжнародного договору «є одним із засобів вираження зазначає, що держави на обов'язковість для нього договору, будь-який договір, після набрання ним чинності, на міжнародній арені стає обов'язковим не тільки для держави в цілому, але й для певних, визначених нормами національного права або практикою держави, органів держави». Визначеність договірних норм полегшує їх застосування, а також контроль за їх здійсненням. Особлива державно-правова процедура оформлення згоди на обов'язковість договору ратифікація — надає договірним нормам додатковий авторитет у внутрішньодержавній сфері, полегшує їх взаємодію з національним правом [14]. Ратифікація тягне за собою зобов'язання вжити всіх необхідних заходів для приведення в життя положень ратифікованої конвенції. Прийняті для виконання конвенції заходи, так само як і у випадку рекомендації, можуть бути як законодавчого, так і іншого порядку [50]. Кожна країна світу, яка взяла на себе зобов'язання виконувати міжнародні конвенції, в тому числі й з прав людини, повинна керуватися принципами і нормами цих угод у своєму внутрішньому законодавстві. Норми, що містяться в міжнародних документах, обов'язкові для законотворчості розвинутих держав, тобто є міжнародними стандартами. Можна вважати, що людство виробило «своєрідний кодекс прав людини в міжнародному праві. Проте міжнародні стандарти -- не декларовані міжнародним співтовариством приклади, а норми, які необхідно втілювати в життя [3, ст. 116].

Якщо нератифіковані конвенції не тягнуть за собою ніяких зобов'язань для держав-членів МОП, то відносно ратифікованих конвенцій була встановлена певна процедура розглядання заходів щодо їх застосування. Але, деякі правові зобов'язання є обов'язковими для держав і без ратифікації конвенцій, в силу прийнятих зобов'язань щодо Статуту МОП. Так, вимоги



надання основних професійних свобод, вважається в практиці МОП, що впливають для держав безпосередньо із Статуту МОП. Як було зазначено, у рамках нашого дослідження, двосторонні і багатосторонні договори є основними джерелами міжнародного публічного трудового права, які створюють правові норми спрямовані на врегулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, що виникають у сфері торговельного мореплавства. На слушну думку О. О. Балобанова при втіленні в життя таких норм «необхідно враховувати національні закони. Не можна також ігнорувати колізію національних норм, особливо при реалізації права на соціальне забезпечення моряків. Суть в тім, що воля вибору законодавства для регулювання зазначених відносин не повинна позбавляти працівника захисту, наданого йому імперативними нормами закону, що мав бути застосований при відсутності вибору. Прив'язка до закону місця роботи є найбільш розповсюдженою в правових системах. Як основна й у різних формулюваннях вона застосовується в судовій практиці деяких країн. Зазначена прив'язка закріплена в Європейській конвенції 1980 року про право, що застосовується до договірних зобов'язань. Вона часто включається й у міжнародні угоди при участі України». Більшість європейських держав, а також Україна, не наполягають про обрання конкретного правопорядку для регулювання умов контракту. В них дозволяється обирати чи змінювати обране законодавство у будь-який час до кладення чи після укладення контракту та підпорядковувати різні умови контракту законодавству різних правових систем. За законодавством Австрії, вибір права обумовлюється важливим інтересом сторін, а також вибраний закон повинен мати тісний зв'язок з угодою чи її сторонами. Широке застосування принципу автономії волі у трудових правовідносинах викликало правило, яке частіше використовується правовими системами Європейських країн. Суть його полягає в тому, що свобода вибору законодавства для регулювання вказаних відносин не повинна позбавляти працівника захисту, який надається йому імперативними нормами того закону, що був би застосований за відсутності

вибору. Важливо зазначити, що прив'язка - закон місця виконання роботи є найбільш поширеною у національних правових системах. Для врегулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, що виникають у сфері торговельного мореплавства, прив'язка-закон місця Укладення трудового контракту-нечасто знаходить застосування. До того ж, матеріальне трудове законодавство країни, громадянином якої є судновласник (місця укладання контракту моряків), найчастіше не співпадає з законодавством прапора судна на якому моряк виконує свої професійні обов'язки [25]. Слід мати на увазі те, що для моряків, що працюють на суднах іноземних судновласників місцем роботи є судно, на якому вони працюють, отже законодавством прапора судна визначаються права та обов'язки моряків при регулюванні їх. Але, у деяких випадках, не тільки прапор судна може бути визнаний в якості колізійної прив'язки, може служити критерієм для визначення застосованого права у сфері праці моряків і законодавство держави іноземного судновласника на судні якого працює моряк. В контексті даного дослідження вважаю за необхідне виділити моряків в окрему категорію працівників, що виконують свої професійні обов'язки за кордоном. Моряки потребують особливого захисту з боку міжнародного трудового права, оскільки можуть бути найняті для роботи на судно, що належить іноземному судновласнику, та підкорені трудовому законодавству держави прапора судна. У зв'язку з нестандартними умовами праці моряки наділяються не тільки правами які мають всі інші категорії працівників, право на відпочинок, право на участь в профспілках тощо, але і правами, які ні одна інша категорія працівників мати не може, наприклад, право на репатріацію, право на одержання заробітної плати в установлених міжнародними актами розмірах. Крім того, умови праці на морі припускають і специфіку регламентації робочого часу, часу відпочинку, обліку вихідних та відгулів, авральних та аварійних робіт тощо. Варто зауважити, що норми права що виникають у сфері торговельного мореплавства, та які спрямовані на врегулювання трудових та пов'язаних з ними відносин в цілому створюють систему, яка складається із норм різних

правових систем а також діє в різних державах. Що стосується даного судження, то характер норм може бути публічно- правовим, але у деяких випадках і приватноправовим.

Питання реалізації норм міжнародного трудового права, що застосовуються до правового регулювання праці моряків, можна проаналізувати досліджуючи законодавство Російської Федерації. В якості прикладу реалізації міжнародних договірних зобов'язань за допомогою автоматичної інтеграції, тобто коли не потрібно прийняття додаткових актів законодавчого або адміністративного характеру для надання положення договору дії у внутрішньодержавному праві, можна навести угоди про уникнення подвійного оподаткування, які встановлюють інші правила, чим ті що передбачені федеральними законними Російської Федерації. Положення таких угод, здійснення яких має відбуватися у внутрішньодержавній сфері, розглядаються як самовиконувані, тобто не потребують видання імплементаційних актів. Угоди про уникнення подвійного оподаткування автоматично (без необхідності видання додаткових актів законодавчого чи адміністративного характеру) інтегруються в національну правову систему. Застосовуються безпосередньо згідно до ст. 7 частини першої Податкового кодексу РФ користуються перевагою в застосуванні, якщо ними встановлені інші правила і норми, ніж передбачені Податковим кодексом РФ і прийнятими у відповідності до них нормативними правовими актами про податок і збори [9].

До Податкового кодексу РФ не вносяться будь-які зміни та доповнення, не приймаються інші імплементаційні положення угод про уникнення подвійного оподаткування акти. Компетентними органами за цими угодами лише доводяться до відома податкових органів для використання у роботі дата, з якої та чи інша угода починає застосовуватися, і її текст, а також при необхідності видаються відповідні роз'яснення.

Серед дослідників відсутні представники адміністративно-правової науки, у той час як багато аспектів санкціонованого втручання в торговельне

мореплавання мають адміністративно-правовий характер. По-перше, багато норм, що визначають межі правомірної діяльності на морі є адміністративно-правовими, по-друге, акти санкціонованого втручання здебільшого являють собою примусові заходи (затримка суден, огляд, морські арешти і т. д.) [31].

Досліджуючи основні види механізмів імплементації норм міжнародного трудового права, що регулюють працю моряків, можна зазначити, що імплементація міжнародного стандарту у внутрішньодержавне право означає його реальне використання для регулювання конкретних правовідносин. Серед цієї групи можна виділити «морські конвенції» МОП, що спрямовані на врегулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, що виникають у сфері торговельного мореплавання. Однак, зазначені конвенції поширюють свою дію на моряків, що перебувають під юрисдикцією держави-члена залежно від того, чи є учасником конвенції МОП держава його громадянства або наймання [2]. Таким чином, тільки залежно від ратифікації державою конвенцій МОП, на моряка, що працює під прапором (або навіть перебуває на території) держави-члена можуть поширюватися окремі положення конвенцій МОП. Разом з тим, нова, важлива Конвенція МОП 2006 року, за своєю структурою, поширенням своїх дій на моряків, що перебувають під юрисдикцією своєї дії на служби найму й працевлаштування держави-члена, створені на території держави-члена, відрізняється від усіх інших конвенцій МОП [45]. Прийняття під її егідою Конвенції МОП 2006 року [45], свідчить про створення в рамках даного глобального міжнародного акта системи комплексного контролю з боку держави прапора судна, порту, юрисдикції, і виникненні при цьому їх взаємних відповідних зобов'язань, а також розвитку системи захисту соціально-трудова права моряків та трудового права, що регулюють працю моряків.

## РОЗДІЛ 2 МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МОРЯКІВ

### 2.1. Регламентация щодо праці моряків

Проблеми відносин, що складаються у міжнародній сфері, тобто в умовах взаємодії двох або більше юрисдикцій, набувають сьогодні надзвичайно актуального характеру та викликають необхідність прийняття системи правових норм, що призначені врегулювати такі види суспільних відносин. Дійсно, проблема погодженості національного законодавства з міжнародним правом в цілому, та з окремими його галузями, має величезне наукове та практичне значення, «оскільки від її вирішення залежить ефективність всього міжнародно-правового регулювання. Застосування міжнародно-правових норм, досягнення цілей, що в них закладено, більшою мірою залежать від ефективного включення їх приписів до внутрішнього права, здійснення організаційної, виконавчо-розпорядницької діяльності відповідними державними національними органами, правозастосовної практики. Прийняття актів законодавства складає основну частину від загального масиву заходів, що застосовуються для гарантування належної імплементації міжнародного права на внутрішньодержавному рівні». У міжнародному трудовому праві питання реалізації міжнародних договорів є особливо важливим з огляду на гострі проблеми соціально-трудового захисту моряків та не завжди успішні зусилля міжнародного співтовариства із їх подолання. Незважаючи на наявність багатьох міжнародних конвенцій у цій сфері, механізм реалізації міжнародного договору призначений для забезпечення його ефективної реалізації та досягнення передбачених у ньому цілей.

Відповідно до основоположного принципу міжнародного права *pastra sunt servanda* «Кожен діючий договір обов'язковий для його учасників і

повинен виконуватися» (ст. 26 Віденської конвенції про право міжнародних договорів) [15]. При цьому, міжнародне право вимагаючи від держав дотримання міжнародних договорів, учасниками яких вони є, «накладає зобов'язання, націлене на результат, а не на засоби його досягнення: держави в цілому вільні у тому, що стосується способів здійснення своїх договірних зобов'язань». В цих положеннях знайшло відображення здавна визнане правило, відповідно до якого міжнародне право покладає на державу зобов'язання, а порядок їх реалізації всередині держави визначається національним законодавством, якщо інше не обумовлено в міжнародно-правовій нормі. Національне законодавство приділяє увагу вирішенню питань взаємодії з міжнародним, при цьому воно також виходить з того, що визначення методів реалізації міжнародних зобов'язань на національному рівні відноситься до компетенції держави. Національне законодавство про міжнародні договори і практика його застосування є важливим юридичним фактом імплементації міжнародних норм, держава повинна забезпечувати виконання своїх міжнародних зобов'язань, але сама обирає необхідні для цього способи. «Держава, - відзначає Г. І. Тункін, — повинна забезпечувати виконання своїх зобов'язань з міжнародного права способами, зручними перш за все для вказаної держави. Якщо для виконання міжнародних зобов'язань буде потрібно проведення відповідних законодавчих заходів, то вони повинні бути здійснені; такі заходи проводяться з урахуванням суспільного і державного ладу кожної держави». Д. Б. Левін також висловлював думку, що «визначення способів виконання міжнародних зобов'язань відноситься до прояву державного суверенітету і відноситься до внутрішньої компетенції держави, якщо тільки держава не зобов'язувалася дотримуватися яких-небудь певних способів виконання визначених міжнародних норм, скажімо, видати закони, які наказують їх виконання».

Як зазначає О. І. Тиунов, Віденська конвенція про право міжнародних договорів 1969 року: «...виходить з того, що держави як суверенні утворення самостійно, в рамках своєї внутрішньої компетенції повинні визначати

способи виконання прийнятих міжнародних зобов'язань, якщо інше не передбачено самою угодою».

Аналогічно пояснював питання взаємодії міжнародного права національним і російський вчений Б. І. Осмінін. Підставою для такої взаємодії він вважав ту обставину, що хоча міжнародне право не зобов'язує державу дотримуватися того чи іншого порядку, тих чи інших способів реалізації міжнародних договірних зобов'язань, такий порядок та відповідні способи не можуть бути визначені державою довільно, без урахувань принципу сумлінного виконання міжнародних зобов'язань. [66]. В преамбулі Статуту ООН проголошується рішучість «створити умови, при яких можуть дотримуватися справедливість та Повага до зобов'язань, що випливають із договорів та інших джерел міжнародного права» [25 ]. В Декларації принципів Гельсінського Заключного акту підкреслюється, що Держави при здійсненні своїх суверенних прав, включаючи право встановлювати свої закони та адміністративні правила, будуть узгоджуватися зі своїми Юридичними зобов'язаннями з міжнародного права [18]. «Держава повинна будувати вою правову систему таким чином, -підкреслює професор І. І. Лукашук, — щоб забезпечити виконання міжнародних зобов'язань» [5]. Є. Т. Усенко, Посилаючись на ст. 27 та 46 Віденської конвенції про право міжнародних договорів 1969 року, підкреслює: «Укладаючи міжнародний договір, держава внутрішні зобов'язана враховувати свої правові норми, наявність внутрішньодержавних можливостей, у випадку необхідності їх зміни з ціллю виконання свого міжнародного зобов'язання. Тому, у міжнародному праві, існує презумпція: якщо для виконання міжнародних зобов'язань державі необхідно це прямо не передбачається договором. І ця презумпція, також, як і наведені статті Віденської конвенції про право міжнародних договорів 1969 року.

## **2.2. Роль міжнародних організацій у міжнародно-правовому регулюванні праці моряків**

У зв'язку з високим ступенем мобільності й універсальності праці моряків ринок моряків має міжнародний характер. Причинами цього є: відносно високий рівень оплати праці моряків для громадян країн, що розвиваються; дефіцит моряків з числа громадян держав з високим рівнем життя у зв'язку з важкими умовами праці; міжнародний склад екіпажів суден; поширення на судна під зручним прапором юрисдикції держав з низькими вимогами до соціальних стандартів. Це сучасні причини, але необхідно зазначити, що і в минулому екіпажі торгових суден носили змішаний характер і комплектувалися, у тому числі в портах заходу. Так що проблема правового регулювання праці моряків на суднах під іноземним прапором не є новою. Наприклад, цю проблему розглядав у одній із перших своїх праць класик вітчизняної юридичної науки, значний фахівець у міжнародному публічному і міжнародному приватному праві В. М. Корецький у праці 1928 р. «Щодо питання про вирішення трудових конфліктів, що виникають на іноземних торгових суднах». Конвенція МОП № 22 Про трудові договори моряків 1926 р. і Конвенція МОП № 23 Про репатріацію моряків 1926 р. визначають, що термін «моряк» означає будь-яку особу, яка працює на борту будь-якого судна і записана до судової ролі.

На даний час для регулювання трудових відносин використовуються міжнародні трудові норми. Дані норми розробляються на основі аналізу найбільш універсальних національних норм. Також шляхом аналізу різних тверджень та думок стосовно однієї сфери відносин та знаходження компромісу а також найбільш правильної точки зору. Дані норми являють собою загальнолюдські цінності. На підставі тристороннього представництва першою міжнародною спеціалізованою організацією, основним завданням якої є нормотворча діяльність у сфері праці є Міжнародна організація праці



(далі- МОП). Вона виникла як автономна організація в 1919 році згідно з Версальською конвенцією.

Коли на заключному етапі другої світової війни була створена Організація Об'єднаних Націй, між нею і МОП було укладено угоду про встановлення зв'язків. Таким чином, МОП стала першою спеціалізованою установою ООН. Історія МОП, особливо в тому, що стосується відносин із нею колишнього Радянського Союзу й України (яка є членом МОП з 1954 р.), має досить складний характер і може бути оцінена неоднозначно. Адже організація була створена значною мірою як відповідь заходу на виклик Жовтневої революції 1917р. Визначаючи свою стратегію і філософію, МОП виголосила й наміри щодо викоренення експлуатації, але не шляхом класових конфліктів і конфронтації, а через досягнення компромісів, соціального миру і співробітництва. Компроміс головний метод виконання завдань, які становить МОП. До основних сфер діяльності МОП належать: 1) зайнятість та безробіття; професійна підготовка та перепідготовка кадрів; 2) права людини; умови, безпека та гігієна праці, виробниче та навколишнє середовище; 3) заробітна плата; 4) соціальне забезпечення; 5) окремі категорії трудящих; 6) МОП та соціальні інститути; 7) погляд у майбутнє та проблемні положення. На цей час до її складу входять 187 держав-членів, в яких мешкає понад 98% населення світу. Міжнародна організація праці світовий центр трудового і соціального законодавства та соціального діалогу, який базується на основі участі в роботі всіх її органів представників трьох сторін: урядів, роботодавців і працівників. Головними цілями МОП є: сприяння соціально-економічному прогресу, досягнення миру і соціальної справедливості, покращення умов праці та життя людей, захист прав людини [37].

На реалізацію цих цілей спрямована, передусім, нормотворча діяльність МОП, а також уся організаційно-практична робота, науково-дослідницька та інформаційно-видавнича діяльність. Розроблення та ухвалення міжнародних трудових норм у формі конвенцій і рекомендацій та

контроль за їх виконанням-найважливіший напрямок діяльності МОП, покликаний надати допомогу державам-членам у розробці та вдосконаленні національного трудового законодавства. Документи МОП, які приймаються на щорічній Генеральній конференції МОП, узгоджуються зі сторонами згідно з принципом консенсусу, тобто за згодою всіх сторін, однак це не є абсолютним правилом, оскільки всередині делегацій від держав рішення може бути прийняте кваліфікованою більшістю (2/3 голосів кожної із сторін). Особливості структури та всієї діяльності МОП визначаються складністю узгодження різних, часто навіть протилежних інтересів сторін [70]. Діалог, дискусії та прийняття рішень сторонами передбачає взаємні врахування інтересів та досягнення угод в умовах соціального миру, що і зумовлює необхідність такої особливості структури та діяльності МОП, як її тристоронній характер.

Однією з основних заслуг МОП є активна роль у процесі концепції соціального партнерства, а також допомога та підтримка становлення цієї системи регулювання соціально-трудових відносин у більшості країн світу. Більшість норм про працю, які пропонуються МОП у формі конвенцій та рекомендацій, не мають революційного та інноваційного характеру, окрім того, вони не є універсальними, проте вони пропонують такі методи вирішення проблем у трудовій сфері, які позитивно себе зарекомендували. Вони також сприяють розробленню державами Вони також сприяють розробленню державами власної політики у сфері соціально-трудових відносин у загальному міжнародному контексті та вирішенню національних проблем із використанням та одночасним розвитком міжнародної співпраці. Статут та конвенції ООН закріплюють фундаментальні принципи регулювання трудових відносин працівників, що беззаперечно торкаються й моряків. Зокрема, Загальна декларація прав людини, яка була схвалена Генеральною Асамблеєю ООН у вигляді резолюції 10 грудня 1948 р., закріпила основні трудові права людини, що є базовими для трудової діяльності моряків, встановлює відправні мінімальні стандарти, такі як право

на справедливій і сприятливій умові праці; право на рівну плату за рівну працю без будь-якої дискримінації; право на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людині існування для неї самої та її сім'ї, та на додаткові засоби соціального забезпечення в разі необхідності; право створювати професійні спілки і вступати до них для захисту своїх інтересів; право на відпочинок та дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня і на оплачувану періодичну відпустку та ін. [1]. Європейською соціальною хартією від 03 травня 1996 р. визначено, що сторони зобов'язуються, як це передбачено у частині III, вважати обов'язковими для себе зобов'язання, визначені у наведених статтях і пунктах частини III. Там регламентуються такі права, як право на працю, право на справедливі умови праці, право на безпечні та здорові умови праці, Право на справедливу винагороду та інші права [22].

Права людини є однією з найважливіших галузей сучасного міжнародного права. Ця галузь складається з сукупності принципів і норм, які покладають на держави обов'язок дотримуватися основних прав і свобод людини як в мирний час, так і в період озброєних конфліктів. Вони встановлюють і відповідальність за злісне порушення цих прав. Права моряків часто зазнають утисків, тому у науці міжнародного права акцентується увага на комплексному характері зазначеної Конвенції, що одержала назву «Міжнародний білль про права моряків», оскільки вона узагальнює та систематизує раніше прийняті МОП міжнародно-правові норми щодо захисту праці моряків [2]. О. Онищенко констатує наявність у досліджуваній Конвенції норм як матеріального, так і процесуального права та одне важливе значення для систематизації контрольних механізмів щодо захисту прав моряків, що, зокрема, ґрунтуються на інститутах сертифікації та інспектування [4]. Варто зазначити, що дана Конвенція охоплює такі структурні елементи, як статті, правила, а також Кодекс. При цьому статті та правила Конвенції включають положення, в яких йдеться про основоположні принципи і права, а порядок виконання вказаних правил деталізовано

прописано на рівні Кодексу, трудових відносинах морської галузі іноземним елементом (суб'єктом) виступає моряк, який працює на судні під іноземним прапором. Відповідно до ст. 2 Конвенції поняття «моряк» означає особу, яка працює за наймом на борту судна на будь-якій посаді. Цією Конвенцією покладається обов'язок на держави-учасниці щодо необхідності забезпечення соціальних і трудових прав моряків за допомогою їх відображення в національному законодавстві та на рівні колективних договорів. Вказані основоположні соціально-трудова права моряків відображені в ст. 4 Конвенції, де передбачено: 1) право на надійне та безпечне робоче місце; 2) право на гідні умови життя на борту та праці; 3) право на справедливі умови зайнятості; 4) право на соціальний захист, включаючи медичне та соціально-побутове обслуговування моряків. Слід зазначити, що імперативний обов'язок держав-учасниць щодо забезпечення дотримання основоположних прав та принципів у сфері праці стосовно моряків передбачено ст. 3 даної Конвенції. Відповідно до вказаних положень Конвенції вихідними принципами визнається: скасування всіх форм обов'язкової або примусової праці; визнання права на колективні переговори та свободу асоціації у сфері праці; неприпустимість будь-яких форм дискримінації у сфері праці, а також викорінення дитячої праці. У сфері працевлаштування моряків центральне місце зайняла Конвенція МОП є 179 про найм та працевлаштування моряків, яка була прийнята Генеральною конференцією МОП 22 жовтня 1996 р. Пункт 1 ст. 1 Конвенції закріплює дефініцію «служби найму та працевлаштування» та розповсюджує дію Конвенції також на приватні служби [10]. Відповідно до ст. 4 Конвенції, держава повинна забезпечити, щоб на моряка не покладалися прямо чи опосередковано сплата будь-яких зборів чи інших витрат, пов'язаних із його наймом чи наданням роботи. Стаття 5 Конвенції передбачає перелік вимог, яким повинні відповідати служби посередництва при працевлаштуванні моряків. Більше того, в державах, які ратифікували Конвенцію, повинен діяти компетентний орган (міністерство, відомство), що буде здійснювати контроль над такими

службами, та встановлені спеціальні ліцензійні умови здійснення посередницької діяльності [5]. Міжнародні трудові норми, що в більшості містяться в конвенціях і рекомендаціях МОП, дозволяють гармонізувати національне трудове право і практику трудових відносин з іншими країнами. У першу чергу це стосується морського судноплавства через міжнародний характер його діяльності.

### **2.3. Особливості правового регулювання праці моряків в Україні**

Географічне розташування України всіляко сприяє активному розвитку її транспортного потенціалу, інтеграції до світової транспортної системи, в першу чергу як держави у якій є можливість забезпечити найшвидше транзитне перевезення вантажів через центр Європи в найбільш короткі терміни, так як відбуватиметься найбільш коротшим шляхом. Україна з її прекрасним географічним розташуванням може посісти звання великої морської держави. Україна як суверенна національна держава розвивається в існуючих кордонах на основі здійснення українською нацією свого невід'ємного права на самовизначення [27].

Захист праці моряків в національному законодавстві України перебуває на нижчому рівні розвитку, ніж міжнародний захист, а все тому, що даній сфері приділяють менше уваги, ніж вона потребує. Роль України в міжнародній сфері регулювання праці моряків полягає тільки в участі в певних конвенціях МОП. В 2017 році була закріплена необхідність імплементації положень директив ЄС що стосується сфери міжнародного морського та внутрішнього водного транспорту була закріплена в Стратегії імплементації положень директив ЄС у сфері міжнародного морського та внутрішнього водного транспорту. Наведу невеликий перелік актів МОП у цій сфері: Конвенція МОП №22 «Про трудові договори моряків», Конвенція №55 «Про зобов'язання судновласників у разі хвороби, травми або смерті моряків», Конвенція №73 «Про медичний огляд моряків», Конвенція №109 «Про заробітну плату, робочий час на борту суден та склад суднового екіпажу», Конвенція №134 «Про запобігання виробничим нещасним випадкам серед моряків», Конвенція №163 «Про соціально-побутове обслуговування моряків на морі та в порту» Конвенція №178 «Про інспекцію умов праці та побуту моряків» [40], Конвенція №179 «Щодо найму і працевлаштування моряків», Конвенція №180 «Про робочий час моряків і

склад суднового екіпажу», рекомендація №78 «Щодо забезпечення судновласниками суднового екіпажу постільними, столовими та іншими речами», рекомендація №153 «Щодо захисту молодих моряків», Конвенція №163 «Про соціально-побутове обслуговування моряків в морі та в порту», Конвенція №178 «Про інспекцію умов праці та побуту моряків», Конвенція №179 «Щодо найму і працевлаштування моряків», Конвенція №180 «Про робочий час моряків і склад судноплавного екіпажу», рекомендація №78 «Щодо забезпечення судновласниками суднового екіпажу постільними, столовими та іншими речами», рекомендація №153 «Щодо захисту молодих моряків», рекомендація №186 «Щодо найму і працевлаштування моряків», рекомендація №187 «Щодо заробітної плати моряків, робочого часу та складу суднового екіпажу» та також безліч інших. Виходячи з вище зазначеного можна сміло стверджувати що сфера захисту праці моряків є достатньо розвиненою на міжнародному рівні. В сфері захисту трудових прав великого значення набула Конвенція МОП «Про працю в морському суднопластві». Проте на сьогоднішній день, ще від 2013 року, коли була прийнята конвенція Україна її не ратифікувала, що є великим мінусом для України. В міжнародній угоді встановлені мінімальні вимоги, які охоплюють майже усі аспекти праці та проживання моряків на судні. Конвенція МОП «Про працю в морському суднопластві» [47] регламентує питання, що стосуються стандартів та умов проживання на судні, умов найму, професійної підготовки, мінімального віку, оплати праці, умови надання оплачуваної щорічної відпустки, тривалості робочого часу а також часу відпочинку, репатріації, медичного обслуговування, охорони здоров'я. Також в ній містяться важливі положення, а саме, стандарти A2.5.2 («Фінансові гарантії»), який забезпечує щоб кожна держава забезпечувала систему фінансових гарантій, а саме, соціальне забезпечення стосовно суден, які плавають під її прапором. Варто звернути увагу на те, що допомога в рамках фінансових гарантій повинна надаватися за запитом негайно. Також є A4.2.2., що регламентує питання «Розгляду претензій за договором».

Існує безліч колізій в Українському законодавстві, які давно потребують врегулювання. Для початку розглянемо питання подвійного оподаткування. Положення угод про уникнення подвійного оподаткування, які підлягають реалізації у внутрішньодержавній сфері, сформульовані конкретно, повно та завершено, що дозволяє забезпечити їх безпосереднє застосування для регулювання на національному рівні відповідних відносин.

Наведемо паралель з російською правовою системою. У свою чергу, російська правова система допускає можливість безпосереднього пріоритетного застосування міжнародних договорів, якщо ними встановлені інші правила, ніж ті, що передбачені законом [27].

Стан національного законодавства в галузі податків і зборів «дозволяє забезпечити самовиконання дії угоди щодо уникнення подвійного оподаткування в національній правовій системі, тобто норми імплементаційного застосування відповідних договірних законодавчих Положень» [59].

З першого січня 2011 року в Україні набрав чинності Податковий кодекс України (далі -ПКУ). Статус фізичної особи-резидента України визначається за умовами, що встановлені у п. 14.1.213 ст. 14 ПКУ. Також окремі умови що стосуються загальних питань працевлаштування зазначені в КЗППУ [34].

Відповідно до цих умов, резидентом України вважається фізична особа, яка має постійне місце проживання в Україні, або має тісні особисті чи економічні зв'язки (центр життєвих інтересів) в Україні [3]. Тепер розглянемо що ж законодавство каже про платників податків. Платником податків є фізична особа-резидент, яка отримує доходи як з джерела їх походження в Україні, так і з іноземних доходів (ст. 162 ПКУ). Об'єктом оподаткування є загальний місячний (річний) оподаткований дохід, доходи з джерела їх походження в Україні, які остаточно оподатковуються під час їх нарахування, а також іноземні доходи, отримані з джерел за межами України



(ст. 163 ПКУ). Пунктом 11 ст. 170 ПКУ встановлюється порядок оподаткування іноземних доходів.

Отже, моряки, громадяни України, які працюють на суднах іноземних судовласників, повертаючись додому, зобов'язані платити податки згідно до законодавством України. Щоб уникнути подвійного оподаткування моряків, згідно до п. 5 ст. 13 ПКУ, моряку необхідно отримати від державного органу країни, де отримується такий дохід (прибуток), уповноваженого справляти такий податок, довідку про суму сплаченого податку та збору, яка підлягає легалізації у відповідній країні, відповідній закордонній дипломатичній установі України, якщо інше не передбачено чинними міжнародними договорами України. Національне законодавство України, в галузі податків і зборів дозволяє забезпечити самовиконання дії угоди національній правовій системі згідно до зазначеного Кодексу.

З метою уникнення подвійного оподаткування у 2013 році Україна ратифікувала Конвенцію між Урядом України і Урядом Республіки Кіпр про уникнення подвійного оподаткування та запобігання податковим ухиленням 2013 р.), а також Урядом схвалено проект Конвенції між Урядом України та запобігання податковим ухиленням стосовно податків на доходи та Протоколу до неї (Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р.) [], що є стосовно податків на доходи та Протоколу до неї (Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 року), що є актуальним прикладом договірних положень у вирішенні проблеми уникнення подвійного оподаткування.

Аналізуючи проблему реалізації норм міжнародного трудового права, щодо врегулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, які виникають у сфері торговельного мореплавства, слід дослідити реалізацію положень Європейської конвенції про захист прав 1 основоположних свобод людини 1950 року, в національне право. Згідно п. 1 ст. 46 Європейської конвенції, рішення Суду мають обов'язковий характер для держав-учасниць [42].

Високий авторитет рішень Європейського суду, а також широке державне і суспільне визнання його компетенції щодо захисту прав людини (соціально- трудові права) зумовлює активне використання цих рішень для додаткової аргументації своєї позиції судами і сторонами трудових спорів країн — членів Ради Європи а також інших країн, які не мають прямого відношення до вказаного міжнародного співтовариства. У таких випадках стосовно держав, що не входять до Ради Європи і не ратифікували Європейську конвенцію, рішення Суду виконують роль рекомендаційних джерел публічного трудового права. Рішення Європейського суду мають вагомe значення для регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, що виникають у сфері торговельного мореплавства [31]. Як бачимо, і законодавче закріплення права на працю моряків, і практика його здійснення значною мірою залежать від характеру конкретного суспільства, якому живе моряк чи інша особа. Як зазначають Антонович М.М. та Р. А. Мюллерсон «права і свободи людини визначаються двома категоріями соціальних факторів- внутрішньодержавними і міжнародними» [11, 160 с.]. Водночас зближення національного права держав відбувається шляхом їх узгодження з міжнародно-правовими актами. У пактах, деклараціях, конвенціях та їхніх документах визначено загальну мету розвитку законодавств, сформульовано принципи врегулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, що виникають у сфері, введено правові стандарти, подано рекомендації. Як свідчить міжнародний досвід, найбільш дієвою системою забезпечення реалізації міжнародних стандартів у сфері праці, завдяки ефективності праці Європейського суду з прав людини, продовжує залишатися система, що передбачена Радою Європи у відношенні порушень Європейської конвенції про захист прав і основоположних свобод людини 1950 року.

Відповідно до Закону України "Про дію міжнародних договорів на території України" укладені й належним чином ратифіковані Україною міжнародні договори "становлять невід'ємну частину національного законодавства України і застосовуються у порядку, передбаченому для норм

національного законодавства". Визначений у цьому законі порядок застосування міжнародних норм договорів у внутрішньому законодавстві України ґрунтується на двох основоположних принципах: пріоритетності міжнародних зобов'язань (у доктрині цей принцип тлумачиться як "верховенство", або примат міжнародного права над внутрішнім правом) і надання міжнародним договорам статусу національних законів (це означає необхідність застосування норм ратифікованих міжнародних договорів у порядку, встановленому для застосування норм національного законодавства). Звідси випливає обов'язок судів України забезпечити дотримання положень міжнародних договорів у випадках, що вимагають їх застосування [28].

Стосовно участі України в міжнародно-правовій системі захисту праці моряків слід зазначити, що Україна є учасницею одинадцяти конвенцій Міжнародної організації праці, спрямованих на захист трудових відносин моряків. Нині нашою державою здійснюється підготовка до ратифікації Конвенції Міжнародної організації праці «Про працю в морському судноплаванні» від 2006 р. Водночас наша держава бере участь у міжнародному проекті «ТРАСЕКА: Міжнародний захист та безпека 1», здійснюючи таким чином активну співпрацю з Європейським агентством із питань морської безпеки [1]. Загальні положення, що стосуються правового статусу моряків, у тому числі їхніх трудових прав, знаходять відображення в Кодексі торговельного мореплавання України від 1995р. Так, відповідно до ст. 54 Кодексу умови працевлаштування, права та обов'язки екіпажу судна, оплата праці та умови роботи на судні, а також підстави і порядок звільнення моряків підлягають регулюванню законодавством нашої держави, вказаним Кодексом, трудовими та колективними договорами, галузевими та генеральними тарифними угодами, а також статутами служби на суднах. Згідно із ст. 57 зазначеного Кодексу на судновласника покладаються обов'язки щодо необхідності [3]: 1) забезпечення безпечних умов і режиму праці на судні; 2) вжиття заходів, застосовуючи для цього всі необхідні

засоби та устаткування, для забезпечення охорони здоров'я екіпажу; 3) підтримки належного стану приміщень судна; 4) забезпечення постачання води та продовольства належної якості і в достатній кількості. Норми численних міжнародних конвенцій і резолюцій МОП регламентують умови праці на борту морських суден, у тому числі щодо вимог до побутових і житлових приміщень, з боротьби з шумами і вібрацією, а також із забезпечення членів екіпажу продовольством. У зв'язку з нестандартними умовами праці моряки наділяються не тільки правами, що мають всі інші категорії працівників (наприклад, право на відпочинок, право на участь у профспілках та ін.), але і правами, що жодна інша категорія працівників мати не може, наприклад, право на репатріацію, право на одержання заробітної плати, мінімальні розміри якої встановлюються міжнародними об'єднаннями моряків (Міжнародна федерація транспортників МФТ) (International Transport Worker's Federation – ITF). Специфіка праці моряків і рибалок обумовлює складність дотримання та захисту їх прав виключно національними засобами. Причинами цього є: інтернаціональний ринок праці в морській сфері; міжнародний характер судноплавства; поширення на трудові відносини на судні юрисдикції держави прапора; складність контролю за умовами праці моряків з боку держави прапора; низький рівень захисту моряків державою громадянства, як в процесі працевлаштування на іноземні судна, так і в процесі роботи «під прапором»; існування системи «зручних прапорів» з низьким рівнем оплати та умов праці. У зв'язку з цим, проблема захисту трудових прав моряків не може бути вирішена зусиллями окремих держав, а ефективність прийняття заходів залежить, насамперед від поєднання національних засобів з міжнародним співробітництвом на універсальному і регіональному рівнях. Тому створення і дотримання міжнародно-правових стандартів праці моряків стало проблемою міжнародного рівня, вирішення якої можливе тільки в рамках міжнародного співтовариства.

В умовах ринкової економіки перед Україною постає необхідність ідентифікувати процес ратифікації та реалізації змісту конвенцій МОП у

сфері регулювання трудових відносин моряків, особливо Зведеної конвенції про працю в морському судноплаванні [47]. Крім того, необхідно розробити та реалізувати довгострокову програму перегляду національного законодавства, що встановлює правовий статус моряків з урахуванням вимог міжнародно-правових актів у цій сфері. Отже, проаналізувавши зазначене, можна стверджувати про наявність достатньо розвиненої системи міжнародного дотримання правових норм як обов'язкового, так і факультативного характеру, спрямованих на захист праці моряків на універсальному та регіональному рівнях, участь в якій прагне активізувати і наша держава. Водночас для нашої держави, нажаль, залишається актуальною низка невирішених питань щодо захисту соціально-економічних, у тому числі трудових прав моряків. Конвенція МОП «Про працю в морському судноплаванні» від 2006 р. поєднала вироблені багаторічною практикою та закріплені в попередніх конвенціях МОП міжнародні стандарти регулювання праці моряків. Сьогодні вона є глобальним правовим базисом захисту прав моряків за кордоном, визначає їх соціальні та трудові права, пов'язані з роботою на судні, в тому числі під іноземним прапором, містить норми про відповідальність служб найму та працевлаштування моряків, які працюють на території держави-учасниці. Приєднання держави до Конвенції 2006 року забезпечує її громадянам гідне положення на світовому морському ринку праці. Зазначене є особливо актуальним для українських моряків, працевлаштованих переважно на судах під іноземним прапором і часто залишених напризволяще в кризових ситуаціях саме своєю державою, адже Україною Конвенція МОП «Про працю в морському судноплаванні» від 2006 року досі не ратифікована. Ратифікація даної конвенції також є важливою для українських судовласників, адже через її відсутність суднам під українським прапором може бути ускладнено доступ до іноземних портів. Тож виходячи з вищесказаного, вважаємо, що до заходів, які сприятимуть оптимізації системи правового захисту моряків, передусім, слід віднести: 1) якнайшвидше взяття нашою державою

універсальних міжнародно-правових зобов'язань щодо дотримання трудових прав моряків на підставі ратифікації комплексної Конвенції Міжнародної організації праці «Про працю в морському судноплаванні» від 2006 р.; 2) посилення відповідальності роботодавців за недотримання вимог правових норм стосовно охорони праці на морі, 3) посилення контролю щодо прозорості системи працевлаштування моряків, 4) активізацію зусиль роботодавців, профспілок та уряду стосовно розроблення й реалізації дієвих програмних положень, спрямованих на захист соціально-економічних, у тому числі трудових прав моряків [23].

Актуальним є питання здійснення реалізації міжнародних зобов'язань, у сфері праці моряків. Реалізація міжнародних зобов'язань, у сфері праці моряків на внутрішньодержавному рівні здійснюється шляхом входження норм міжнародного права у норми внутрішньодержавного права. Що ж до України, то тут має місце загальна трансформація. Якщо говорити про вид трансформації – пряма рецепція, а саме інкорпорація. Інкорпорація це коли норма міжнародного права без змін запозичується національним законодавством, тобто коли держава встановлює, що всі види прийнятих нею міжнародно-правових норм є частиною національного права країни. Не виникає запитань стосовно того факту, що суб'єктами відносин у міжнародному праві є держави та в їх внутрішню компетенцію входить забезпечення та захист прав людини, а також моряків. Наслідком цього є те, що міжнародно-правовий захист моряків здійснюється за допомогою регулювання відносин між державами у сфері забезпечення соціально-економічних. Трудових та особистих прав працівників морської галузі. В основному це регулювання здійснюється шляхом укладання різних договорів, угод та контролю щодо їх виконання.

Україною ратифіковано такі конвенції МОП з захисту праці моряків як: Конвенція про інспекцію умов праці та побуту моряків № 178 (укр/рос) [41]; 2) Конвенція про найм та працевлаштування моряків № 179 (укр/рос); 3) Конвенція про робочий час моряків і склад суднового екіпажу № 180

(укр/рос); 4) Конвенція 2001 року про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві (№ 184) (укр/рос); 5) Конвенція (переглянута) про посвідчення особи моряків № 185; 6) Конвенція Міжнародної організації праці 2006 року про працю в морському судноплавстві. Варто зазначити, що Конвенція Організації Об'єднаних Націй 1982 року з морського права встановлює загальні правові рамки, в яких повинні вестися всі види діяльності в океанах і морях, і що вона має стратегічне значення як основа для проведення заходів і співробітництва на національному, регіональному та глобальному рівнях у секторі морського судноплавства, і що необхідно зберігати її цілісність[1].

Отже, норми права, що спрямовані на врегулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, що виникають у сфері торговельного мореплавства, створюють систему, яка складається із норм різних правових систем, та діє в різних державах. При цьому характер вищезазначених норм може бути публічно- правовим, але у деяких випадках і приватноправовим. А тому, на нашу думку, Україні слід укласти договори про правову допомогу з іноземними державами, так званими державами «зручного» прапора, з метою уніфікувати та полегшити вирішення що у сфері виникають врегулювання трудових відносин, торговельного мореплавства.

## ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Близько 7000 років до нашої ери вже існувала, так звана у наш час, професія моряка. Закономірно, що в ті часи ще не було ні назви «моряк», ні професійних суден, але технічний прогрес ніколи не зупиняється і з кожним роком просувається вперед. З часу, коли в Червоному морі і Персидському заливі плавали малі дерев'яні рибацькі судна до часу, коли з'явилися великі металеві кораблі та судна пройшло чимало століть, проте так як у ті часи вже були люди, які виходили в море на судах, так і на даний час існує професія моряка.

1. Систематичний стан розвитку норм міжнародного трудового законодавства зумовлює необхідність кращої регламентації окремих його галузей. В більшості держав діють спеціальні нормативно-правові акти, які регламентують працю моряків. Ці правові акти включають норми, що поширюються і на моряків-іноземців, що працюють під прапором відповідних держав, включаючи регулювання трудових відносин.

2. Специфіка праці моряків і рибалок обумовлює складність дотримання та захисту їх прав виключно національними засобами. Причинами цього є: інтернаціональний ринок праці в морській сфері; міжнародний характер судноплавства; поширення на трудові відносини на судні юрисдикції держави прапора; складність контролю за умовами праці моряків з боку держави прапора; низький рівень захисту моряків державою громадянства, як в процесі працевлаштування на іноземні судна, так і в процесі роботи «під прапором»; існування системи «зручних прапорів» з низьким рівнем оплати та умов праці та не належними умовами праці. У зв'язку з цим, проблема захисту трудових прав моряків не може бути вирішена зусиллями окремих держав, а ефективність прийняття заходів залежить, насамперед від поєднання національних засобів з міжнародним співробітництвом на універсальному і регіональному рівнях. Тому створення



і дотримання міжнародно-правових стандартів праці моряків стало проблемою міжнародного рівня, вирішення якої можливе тільки в рамках міжнародного співтовариства. Дана робота сприяє вивченню та покращенню з точки зору регламентації механізму норм міжнародного трудового права що стосується нових умов глобалізації питання праці моряків, а саме її регламентування та захист. Зазначені пропозиції в даному дослідженні можуть в подальшому широко використовуватися в дослідницькій сфері, в основному що стосується питань в сфері морського та трудового права. Питання зручного прапора, навіть в умовах постійного розвитку та вдосконалення на даний час не є достатньо регламентованим. На даний час ми не можемо змінити офіційне визначення, яке надала Міжнародна федерація працівників транспорту, тому що «зручний прапор» (Flag of Convenience) все ще залишається засобом уникнення дотримання правил морської адміністрації країни, в якій він зареєстрований, окрім того, все ще залишається актуальною тема засобів уникнення, які надає Flag of Convenience. Судна, які все ще плавають під такими прапорами все одно користуються популярністю серед моряків через дефіцит роботи, проте останні часто стають жертвами низької заробітної плати, ненормованого робочого дня і небезпечних робочих умов. Ситуація покращилась із заснуванням неурядової міжнародної організації Міжнародної федерації транспортників, яка об'єднує профспілки моряків. Дана організація бореться із питанням зручних прапорів в контексті тоталітаризму та дискримінації в сторону транспортників. Організація провела кампанію проти «зручних» прапорів. Виходячи із сучасного розвитку міжнародного судноплавства, то стосовно політичного напрямку кампанії можна сказати що він є кардинальним, проте галузеву кампанію можна вважати більш сприятливою та більш підходящою для того щоб застосовувати її в теперішніх умовах.

3. Міжнародна організація праці (МОП), також зробила свій внесок у вирішення даної проблеми. Найважливішим її здобутком вважається Конвенція 2006 р. про працю у морському судноплавстві, ратифікована на

сьогодні 65 державами світу, зокрема і країнами «зручного прапора» (Беліз, Барбадос, Мальта, Кіпр, Маврикій, Панама та інші). На офіційному сайті МФТ, опубліковані дані, згідно яких, до держав, які пропонують суднам «зручну реєстрацію» належать Панама, Ліберія, Багами, Мальта, Кіпр, Камбоджа, Бермуди та ряд інших переважно острівних країн.

4. В теперішній час, лише Міжнародна федерація працівників транспорту займається розглядом та вирішенням проблем, які виникають у сфері прав моряків. Переважно це питання захисту трудових та соціальних прав моряків, які наймаються на роботу на судна під «зручним прапором».

5. Слід мати на увазі те, що для моряків, що працюють на суднах іноземних судновласників місцем роботи є судно, на якому вони працюють, отже законодавством прапора судна визначаються права та обов'язки моряків при регулюванні їх. Проте у окремих випадках у якості колізійної прив'язки може також виступати і законодавство держави іноземного судновласника на судні якого працює моряк. Ось чому існує необхідність в контексті даного дослідження виділити моряків як окрему категорію працівників, які виконують свою роботу за кордоном. Через те, що дана робота завжди пов'язана із перебуванням за кордоном моряки потребують особливого захисту з боку міжнародного трудового права. Специфіка полягає в тому, що вони можуть бути підкорені трудовому законодавству держави прапора судна, через працю на судні, що належить іноземному судновласнику. Через фактично нестандартні умови праці моряки також наділяються особливими правами, яких не мають всі інші категорії працівників. Такі права, як право на репатріацію та на одержання заробітної плати в установлених міжнародними актами розмірах, розглянуті у даній роботі. Також розглянуте і питання специфіки регламентації робочого часу, часу відпочинку, обліку вихідних та відгулів, авральних та аварійних робіт тощо.

6. Варто зауважити, що норми права що виникають у сфері торговельного мореплавства, та які спрямовані на врегулювання трудових та пов'язаних з ними відносин в цілому створюють систему, яка складається із

норм різних правових систем а також діє в різних державах. Що стосується даного судження, то характер норм може бути публічно- правовим, але у деяких випадках і приватноправовим.

До пропозицій викладених у роботі слід віднести такі:

— Пропонуємо Україні ратифікувати Конвенцію Міжнародної організації праці 2006 року про працю в морському судноплаванні. Ратифікація зазначеної конвенції дуже важлива для України, оскільки документ регулює питання захисту прав українських моряків, котрі працюють у всьому світі.

— Міжнародна морська організація є спеціалізованою установою ООН, яка займається безпекою судноплавання і попередженням забруднення судами вод світового океану. Україна є членом ММО з 1994 року. У 2018 році було проведено аудит ММО. Варто було б забезпечити проведення такого аудиту адміністрації морських портів України в 2023 році, щоб оновити статуси та розробити перелік заходів для швидкого й оперативного врегулювання ситуації.

— Виходячи з опрацювання Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти, можна помітити, що у рядках даного нормативно-правового документу зустрічається термін «можливо короткий термін», в Додатку, Главі I, Правилі I/1, «Визначення» є перелік вжитих в конвенції термінів та їх тлумачення, проте немає тлумачення даного терміну, що може призвести до довільного його трактування, виходячи з особистісних упереджень керівника. Пропонуємо для попередження виникнення даної колізії до Додатку, Глави I, Правила I/1 додати тлумачення терміну «можливо короткий термін».

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Австралійська асоціація по забезпеченню безпеки на морі URL: Режим доступу : [http://www.amsa.gov.au/about\\_amsa/](http://www.amsa.gov.au/about_amsa/) (дата звернення: 09.09.2021).
2. Актуальний перелік держав, які входять до МОП URL: Режим доступу : <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO> (дата звернення: 08.10.2021)
3. Аль-Сулайбі М. Юридична природа міжнародних стандартів прав людини / М. Аль-Сулайбі // Право України. 2000.-№ 9.-С. 116-119.
4. Антонович М.М. Імплементация норм міжнародного права щодо прав людини у правове регулювання в Україні. Курс лекцій: [навч. посібник] / Антонович М.М. – Івано-Франківськ: Прикарпатський ун-т, 1996.-164с.
5. Ануфрієва Л.П. Співвідношення міжнародного публічного і міжнародного приватного права: правові категорії / Ануфрієва Л. П. – М.: Спарк, 2002. – 415 с.
6. Бабін Б.В. Імплементация Конвенції про працю в морському судноплаванні 2006 р. Як програмний правовий процес / Б.В.Бабін // Юридична Україна.- 2010.-№6.-С. 109-114.
7. Бабін Б. В. Програмне регулювання у сучасному міжнародному праві: еволюція, форми та механізми реалізації : [монографія] / Б. В. Бабін ; [за заг. Ред. М. О. Баймуратова]. – Одеса : Фенікс, 2012. – 454 с.
8. Балобанов О.О. Правові основи підготовки, працевлаштування та праці моряків / О. О. Балобанов, Н. О. Балобанова. – Одеса: Фенікс, 2011. – 200с.
9. Белянська О. В. Умови імплементации міжнародно-правових норм в Російське законодавство / О. В. Белянська, О. А. Пугіна // Політика і право: науковий юридичний журнал. – 2005. - №8. – С. 104-110.
10. Болотіна Н. Б. Трудове право України: [підручник] / Болотіна Н. Б. – К. : Знання, 2008.- 860 с.
11. Буткевич В. Г. Співвідношення внутрішньодержавного та міжнародного права / Буткевич В. Г. – К.: Вища школа, 1981. – 309 с.

12. Буткевич В. Г. Радянське право та міжнародний договір / Буткевич В. Г. - К.: Вища школа, 1977. -264 с.
13. Буткевич В. Г. Співвідношення внутрішньодержавного та міжнародного права : [монографія] / Володимир Григорович Буткевич. - К.: Вища школа, 1981. -509 с.
14. Буткевич В. Г. Теоретические основы взаимодействия международного и внутригосударственного права: автореф. дис. на соискание учен. степени доктора юрид. наук : спец. 12.00.11 «Международное право» / В. Г. Буткевич. - К., 1980. -42 с.
15. Віденська конвенція про право міжнародних договорів : заява від 23 травня 1969 р. : Міжнародний документ приєднання від 14 квітня 1986 р. на підставі положення 2077-11 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_118#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_118#Text) (дата звернення:05.08.2021).
16. Довганюк В. С. «Міжнародно-правове регулювання праці моряків» /В. С. Довганюк, // збірник наукових статей «Міжнародне право: трансформація доктрини та практики». К.:Київ.нац.торг-економ.ун-т, 2021.С38-42.
17. Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації : прийнята Міжнародною конференцією праці на її 97-й сесії 10 червня 2008 р. // Труд за рубежом. - 2008. - № 4. - С. 142-156.
18. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці 1998 року URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text) (дата звернення:03.09.2021).
19. Декларація «Про державний суверенітет України» від 16 липня 1990 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-12#Text> (дата звернення: 15.10.2021)
20. Денисов В. Н. Міжнародне право як складова частина правової системи України / В. Н. Денисов // Проблеми гармонізації законодавства України з міжнародним правом : матеріали Наук. практ. конф. (м. Київ, жовтень 1998 р.). К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1998. С. 64-68.

21. Денисов В. Н. Статус міжнародних договорів в Конституції України — В. Н. Денисов // Вісник Академії правових наук України. – 1997. - №1 (8). - С. 29-36.
22. Європейська соціальна хартія від 03 травня 1996 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text) (дата звернення: 10.10.2021).
23. Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text> (дата звернення: 08.10.2021)
24. Іванов С. А. Проблеми міжнародного регулювання праці / Іванов С. А. – М.: Вид-во «Наука». 1964.- 340 с.
25. Іванов С. А. Трудове право перехідного періоду: нові джерела / С. А. Іванов // Держава та право. – 1996. - № 1. – С. 47-60.
26. Іванов С. А. МОТ: контроль за застосуванням міжнародних норм про працю та його проблеми / С. А. Іванов // Держава та право. – 1997. - № 7. – С. 17-24.
27. Ієрусалімов О.І. Конституційні права, свободи та обов'язки людини і громадянина. Курс лекцій : навч.- метод. та довідкові матеріали до них / Ієрусалімов О. І. ., Страхурський М. Ф., Ієрусалімова О. І. – К.: ГАН, 2004. – 352 с.
28. Інформація «Про імплементацію у 2013 році Порядку денного асоціації Україна ЄС/ Українська частина Комітету на рівні старших посадових осіб з імплементації Порядку денного асоціації Україна ЄС. - К., 2013. - 88с. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_990#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_990#Text).
29. Істомін Ю. В. Морські конвенції Міжнародної організації праці / Ю. В. Істомін // Морський флот. – 1976. - №5. – С. 33-34.
30. Касале Джузеппе. Посібник до міжнародних трудових норм з питань соціально-трудова відносин: Робочий документ МБП : пер. з англ. / Джузеппе Касале . – Будапешт : Бюро МБП для країн ЦЕНТРАЛЬНОЇ ТА Східної Європи, 1998. – 35 с.

31. Кияниця І. П. Імплементация норм міжнародного права в правовій системі ФРН: дис. Канд. Юрид. Наук : 12.00.11 / Кияниця І. П. – К., 2004. – 187 с.
32. Ківалов С.В. Торгове мореплавство : проблеми та перспективи правового регулювання / С.В. Ківалов // Торгове мореплавство. – 1999. - № 1 . – С. 5-9.
33. Кодекс торгового мореплавства України від 23 травня 1995 р. № 176/95-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/176/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 02.10.2021)
34. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322- VIII – ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення:04.09.2021)
35. Кокін А. С. Трудові конфлікти на судах «зручного» і вітчизняного прапорів: позиції уряду, судновласників, моряків / А. С. Кокін. – М.: Волтерс Клувер, 2008. – 424 с. – ISBN978-5-466-00340-6 (в пер.)
36. Колодій А. М. Права людини і громадянина в Україні / А. М. Колодій, А. Ю. Олійник. – К. : Юрінком Інтер, 2003. – 336 с.
37. Коментарій до Конвенції про захист прав людини та основних свобод і практики її застосування / [под общ. ред. В. А. Туманова, Л. М. Энтина]. – М. : Изд-во НОРМА, 2002. – 336 с.
38. Конвенція №9 про працевлаштування моряків 1920 року URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_316#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_316#Text) (дата звернення:11.09.2021).
39. Конвенція №15 про мінімальний вік допуску підлітків до роботи вантажниками вугілля чи кочегарами на флоті 1921 року URL: [http://search.ligazakon.ua/1\\_doc2.nsf/link1/MU21K03U.html](http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/MU21K03U.html) (дата звернення: 13.09.2021)
40. Конвенція № 178 про інспектування умов праці та побуту моряків. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c178\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c178_ru.htm) (дата звернення: 08.09.2021)

41. Конвенція № 178 (переглянута) про посвідчення особи моряків 2003 року  
URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_397#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_397#Text) (дата звернення: 05.09.2021)
42. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року  
URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004) (дата звернення: 08.09.2021)
43. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці.  
1919 – 1964 : в 2 т. / - Женева : Міжнародне бюро праці, 2001-1001. = Т. 1. – 2001. – 776 с.
44. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці.  
1965 – 1999 : в 2 т. / - Женева : Міжнародне бюро праці, 2001-1001. = Т. 2. – 2001. – 1560 с.
45. Конвенція Міжнародної організації праці 2006 року про працю в морському судноплаванні від 23 лютого 2006 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_519#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_519#Text) (дата звернення: 14.10.2021)
46. Конвенція про міжнародні правила запобігання зіткненню суден на морі 1972 року URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_137#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_137#Text) (дата звернення: 01.10.2021)
47. Конвенція про працю в морському судноплаванні: відповіді і найчастіші запитання / [ред. МБП]. – Женева : Міжнародне бюро праці, 2007. – 19 с.
48. Конвенція №71 про пенсії морякам 1962 року URL: [http://search.ligazakon.ua/1\\_doc2.nsf/link1/MU46011.html](http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/MU46011.html) (дата звернення: 15.11.2021)
49. Конвенція №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року URL: [http://search.ligazakon.ua/1\\_doc2.nsf/link1/MU48K06U.html](http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/MU48K06U.html) (дата звернення: 23.10.2021)
50. Конвенція №97 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 року URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text) (дата звернення: 12.11.2021)



51. Конвенція №111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року  
URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text) (дата звернення: 06.10.2021).
52. Конвенція №147 про мінімальні норми на торговельних суднах 1976 року  
URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_052#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_052#Text) (дата звернення).
53. Конвенція №179 про найм та працевлаштування моряків 1996 року URL:  
[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_048](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_048) (дата звернення: 04.11.2021).
54. Конституція Республіки Словенії від 29 грудня 1991 р. URL:  
[https://www.concourt.am/armenian/legal\\_resources/world\\_constitutions/constit/slovenia/sloven-r.htm](https://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/slovenia/sloven-r.htm) (дата звернення: 11.10.2021).
55. Конституція України від 28 червня 1996 р. №254к/96 –ВР (із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 08 грудня 2004 р. №2222-IV) // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - №30. – Ст. 141.
56. Конституція Чехії (Чеської Республіки) від 16 грудня 1992 р. URL:  
[https://www.concourt.am/armenian/legal\\_resources/world\\_constitutions/constit/czech/czech--r.htm](https://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/czech/czech--r.htm) (дата звернення: 04.11.2021).
57. Костін Л.А. Міжнародна організація праці / Костін Л.А. – М: «Екзамен», 2002. – 416 с.
58. Крохмаль В. Г. Про юридичну дійсність міжнародного договору / В. Г. Крохмаль // Колізії у законодавстві України : проблеми теорії та практики: матеріали Міжнар. Наук.-практ. Конф. (м.Київ, жовтень 1995 р.). – К.: Генеза, 1996. – С. 98-100.
59. Лисенкова О.С. До питання про співвідношення міжнародного права і національного законодавства України / О.С. Лисенкова // Законодавство України та міжнародне право (проблеми гармонізації) : зб. Наук. Праць. – К. : ІН-Т законодавства Верховної Ради України, 1998. – Вип. 4. – С. 260-268.
60. Мережко О. О. Проблеми теорії міжнародного публічного та приватного права / Мережко О. О. – К. : Юстиніан, 2010. – 320 с.

61. Міжнародна конвенція про підготовку та дипломування моряків та несення вахти 1978/95 від 07 липня 1978 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_053#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_053#Text) (дата звернення: 11.10.2021)
62. Міжнародна конвенція про охорону людського життя на морі 1974 року від 01 листопада 1974 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_251#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_251#Text) (дата звернення: 07.09.2021).
63. Міжнародна конвенція по запобіганню забруднення з суден 1973/78 от 02 листопада 1973 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_251#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_251#Text) (дата звернення: 11.10.2021).
64. Міжнародна федерація транспортних робітників URL: <http://xn--h1ahbi.com.ua/info/33-ifsma-international-federation-of-shipmasters-association-mezhdunarodnaya-federaciya-associaciy-morskih-kapitanov-mfak-ifsma.html> (дата звернення: 07.10.2021).
65. Міжнародний дослідницький центр проблем моряків URL: <https://morrichservice.marad.gov.ua/ua> (дата звернення: 06.10.2021).
66. Назаренко Э. В. До питання про співвідношення норм міжнародного та національного права України / Э. В Назаренко // Законодавство України та міжнародне право : проблеми гармонізації. – К. : Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1998. – Вип. 4. – С. 30-41.
67. Немирівська О. В. Щодо співвідношення Українського цивільного процесуального законодавства з міжнародним правом / О. В. Немирівська // Законодавство України та міжнародне право: проблеми гармонізації. – К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1998. – Вип. 4. – С. 269-276.
68. Переверзева О.С. Охорона людського життя на морі. Держава і право: збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки . Випуск 85/ Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ: Вид-во «Юридична думка», 2019. С.203-211.
69. Переверзева О.С. Международно-правовое регулирование в сфере охраны морской среды. –К., 2014.С.450-457.

70. Переверзева О.С. Структура та напрями діяльності МОП щодо регулювання праці моряків. Збірник матеріалів I Міжнародної науково-практичної конференції. - К., 2014.С.13-18.
71. Переверзева О.С. Торговельне мореплавство, Юридична енциклопедія в 6-ти томах. – С.107-108.
73. Профспілка робітників морського транспорту України URL: <https://mtwtu.org.ua/about-itf> (дата звернення: 01.10.2021)
74. Тішко Д.А. Міжнародно-правові стандарти регулювання праці моряків / Д.А. Тішко // Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць / гол. ред.: С.В. Ківалов ; Одеська нац. юрид. акад. – О. : Юрид. літ., 1997. – Вип. 57. – 2011. – С. 250-255.
75. Черкес М. Ю. Міжнародне право : підручник. – К. : Знання, 2000. – 284 с