

**Сергєєв Ю. В.,**

кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри морського та митного права  
Національного університету «Одеська юридична академія»,  
м. Одеса

## **СОЦІАЛЬНІ ТА ТРУДОВІ ПРАВА МОРЯКІВ: РОЗВИТОК І СУЧАСНИЙ СТАН МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

**Анотація.** Стаття присвячена дослідженню міжнародно-правових актів, які регламентують соціальні та трудові права моряків. Окрема увага приділяється діяльності Міжнародної організації праці (МОП) як спеціалізованої установи, покликаної гарантувати гідні умови праці, у тому числі й працівників морського транспорту. Акти МОП розглянуто як одні з головних джерел міжнародно-правового регулювання трудових і соціальних відносин моряків. Конвенціями МОП регламентуються питання зайнятості моряків, мінімальних стандартів праці на торговельному флоті, професійного навчання, працевлаштування й умов допуску до роботи, репатріації, оплати праці, робочого часу, безпеки, медичного та побутового обслуговування, а також соціального забезпечення. Детально аналізуються структура й положення Конвенції МОП про працю в морському судноплаванні 2006 року як усесвітнього «білля» про права моряків. Відповідно до Конвенції МОП про працю в морському судноплаванні 2006 року, кожен моряк має право на справедливі умови зайнятості, що виключають неправомірні дії з боку роботодавців; безпечне й надійне робоче місце, яке відповідає сучасним нормам безпеки; гідні умови праці та життя на борту судна; охорону здоров'я, медичне, соціально-побутове обслуговування та інші форми соціального захисту. Прийняття Конвенції МОП про працю в морському судноплаванні 2006 року стало історичним кроком у розвитку міжнародного морського трудового права. Однак процес кодифікації триває, про що свідчать поправки до Конвенції, прийняті у 2014, 2016 і 2018 роках.

### Вступ

З виникненням світового ринку праці моряків сфера торговельного судноплавства перетворилася на першу у світі справжню глобальну галузь. Саме цей фактор зумовив необхідність у міжнародних заходах правового регулювання.

У трудових відносинах, що складаються у сфері морського транспорту, тенденція інтернаціоналізації проявляється особливо яскраво. Це призвело до усвідомлення необхідності міжнародно-правового регулювання праці моряків. Важливу роль у такому регулюванні має захист трудових прав, який не може бути здійснено за допомогою зусиль лише окремих держав [7, с. 32]. Його ефективність залежить насамперед від поєднання національних засобів з міжнародним співробітництвом на універсальному та регіональному рівнях. Таким чином, створення й дотримання міжнародно-правових стандартів праці моряків стало проблемою глобального рівня, вирішення якої можливе лише силами міжнародного співтовариства.

Дослідження міжнародно-правового регулювання трудових і соціальних прав моряків є актуальною темою, яка має як теоретичне, так і практичне значення.

Різноманітні аспекти цих норм і їхньої ролі у вирішенні глобальної проблеми захисту трудових і соціальних прав моряків розглядаються та детально досліджуються в публікаціях Б.В. Бабіна, О.О. Балобанова, Г.О. Денисової, С.В. Ківалова, М.В. Мельникова, О.С. Савич, В.П. Топалова, В.Г. Торського, О.М. Шемякіна й інших.

Як визначає Д.А. Тішко, міжнародно-правове регулювання праці моряків становить регламентацію за допомогою міжнародних угод держав та інших міжнародно-правових засобів питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, покращення її умов, охорони праці, захисту індивідуальних і колективних інтересів моряків [14, с. 251]. Основною базою формування міжнародно-правових стандартів праці моряків є нормотворча діяльність Організації Об'єднаних Націй і Міжнародної організації праці. Крім того, важливим елементом створення таких стандартів є спільна нормотворча практика держав, що виявляється в двосторонніх і багатосторонніх міжнародно-правових договорах.

Кодифікація є одним із способів удосконалення міжнародного морського права, забезпечення його ефективності. Варто

зазначити, що цей процес здійснюється безперервно, про що свідчать міжнародні акти, прийняті під егідою Міжнародної організації праці (МОП) з моменту її заснування в 1919 році. Кінцевим результатом кодифікації міжнародного морського трудового права сьогодні є прийнята 23 лютого 2006 року Конвенція МОП про працю в морському судноплаванні. Цей міжнародний акт, що набув чинності 20 серпня 2013 року, замінює та об'єднує низку Конвенцій і рекомендацій МОП, спрямованих на захист трудових прав моряків.

Варто відзначити, що особливою цінністю Конвенції МОП про працю в морському судноплаванні 2006 року є встановлення її нормами механізмів забезпечення морякам гідних умов праці та захисту їхніх прав за кордоном, адже праця моряка, як відомо, зазвичай має міжнародний характер, відбувається переважно на суднах під іноземними прапорами, у морських просторах під юрисдикцією різних держав, з різним правовим режимом і, звісно, потрапляє під дію норм національного законодавства держави-прапору судна, реєстрації судновласника, громадянства моряка тощо. І тут дуже важливими є уніфікація, стандартизація та інтернаціоналізація правових приписів, що є обов'язковими для більшості держав, задіяних у світовому судноплаванні [5, с. 11]. Ідеться, зокрема, про мінімальний вік при прийнятті на роботу, трудовий договір, кількість годин роботи та відпочинку, оплату праці, щорічну оплачувану відпустку, репатріацію після закінчення трудового договору, медичні послуги на борту, користування послугами чітко регульованої системи служб найму та працевлаштування, проживання, харчування і столове обслуговування, охорону здоров'я та гарантування безпеки, запобігання нещасним випадкам і розгляд скарг моряків.

### **1. Міжнародна організація праці: минуле та сучасність**

Як зазначає М.В. Мельников, перші кроки до впровадження міжнародного правового регулювання праці зроблені ще в 1818 році Робертом Оуеном [7, с. 32]. Однак успішними такі спроби стали тільки після Першої Світової війни, коли були укладені двосторонні та багатосторонні договори, які регулюють порядок найму на роботу, зокрема на судна.

На підставі Версальського договору (1919 року) створена Міжнародна організація праці (далі – МОП), яка в 1946 році стала спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй (далі –

ООН), метою якої є просування принципів соціальної справедливості, усесвітньо визнаних прав людини, зокрема, у сфері праці.

МОП розробляє міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав: свободу асоціацій, право на організацію, ведення колективних переговорів, заборону примусової праці, гендерну рівність тощо. Основними стратегічними цілями МОП є сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці, створення більш широких можливостей для працівників з метою забезпечення гідної зайнятості й отримання належної заробітної плати, підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення, а також зміцнення трипартизму та соціального діалогу [8].

Статут МОП базується на двох основних принципах, а саме: універсальності та тристороннього представництва. Універсальність передбачає передусім можливість вступу до Організації будь-якої держави, яка погоджується виконувати зобов'язання відповідно до Статуту. Якщо цей принцип є характерним для більшості міжнародних організацій, то принцип тристороннього представництва є особливістю лише МОП. Ця організація є єдиною в системі ООН, у якій представники роботодавців і працівників – соціальні партнери – мають однакове з представниками уряду право голосу у формуванні її політики та програм діяльності [8]. Отже, МОП – це світовий центр трудового й соціального законодавства та соціального діалогу, який базується на основі участі в роботі всіх її органів представників трьох сторін, а саме: урядів, роботодавців і працівників.

Основні цілі діяльності МОП сформульовані в преамбулі до Статуту МОП, а згодом деталізовані з урахуванням нових тенденцій у регулюванні трудових відносин у Філадельфійській Декларації про цілі та завдання Міжнародної організації праці від 10 травня 1944 року, текст якої додається до Статуту, Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 року й Декларації про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації від 10 червня 2008 року [2, с. 9].

До основних завдань МОП віднесено такі: розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на вирішення соціально-трудоових проблем; розробка і прийняття міжнародних

трудовах норм (конвенцій і рекомендацій) для проведення прийнятої політики в житті; допомога державам-членам МОП у вирішенні проблем зайнятості й скороченні безробіття; розробка програм щодо поліпшення умов праці; розвиток соціального забезпечення; розробка заходів щодо захисту прав таких соціально вразливих груп працівників, як жінки, молодь, особи похилого віку, працівники-мігранти; сприяння організаціям найманих працівників і роботодавців у їхній роботі спільно з урядами щодо врегулювання трудових і соціальних відносин.

Для реалізації цілей МОП, зазначених у її Статуті, визначені правові форми актів міжнародно-правового регулювання трудових відносин. Конвенції та рекомендації є найбільш поширеними формами актів МОП, головним засобом здійснення політики МОП, її цілей і завдань. Незважаючи на однакові процедури прийняття, конвенції та рекомендації МОП мають різні правовий статус і юридичну силу [10, с. 582]. Рекомендації не є міжнародними договорами й не підлягають ратифікації.

Частиною 1 статті 19 Статуту МОП передбачено, що, якщо Конференція висловлюється за прийняття пропозицій з будь-якого пункту порядку денного, вона вирішує, чи варто надати цим пропозиціям форму: а) міжнародної конвенції або б) рекомендації, якщо питання, що обговорюється, або будь-який його аспект не дає змогу прийняти по ньому в цей момент рішення у формі конвенції.

Конвенції – це багатосторонні міжнародні договори. Вони приймаються Генеральною конференцією більшістю (не менше ніж 2/3) голосів присутніх делегатів. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами-членами МОП.

Рекомендації МОП не є міжнародними договорами й не підлягають ратифікації. Вони деталізують, уточнюють, а іноді й доповнюють положення конвенцій, роблять їх зміст більш повним і гнучким, розширюють можливості вибору для держав при вирішенні питання про імплементацію тих чи інших міжнародних трудових норм. Водночас рекомендації відрізняються від актів багатьох інших міжнародних організацій.

У вітчизняній юридичній практиці зустрічається позиція, що юридично обов'язковими є лише ті конвенції МОП, які ратифіковані Україною, а щодо інших конвенцій і рекомендацій держава не має ніяких юридичних обов'язків. Утім це питання не

таке однозначне, а норми Статуту МОП і Декларації основоположних принципів і прав у сфері праці (1998 року) свідчать про інший підхід. Так, у Декларації 1998 року вказано, що всі країни-члени мають зобов'язання, що випливають уже із самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, сприяти застосуванню та добросовісно втілювати в життя відповідно до Статуту принципи, що стосуються основоположних прав, незалежно від того, чи ратифіковані відповідні конвенції, а саме: а) свободу об'єднання та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальну заборону дитячої праці; д) недопущення дискримінації у сфері праці та занять.

Зазначені принципи і права дістали вираження й розвиток у формі конкретних прав і зобов'язань у наступних 8 конвенціях, які визнані фундаментальними як у самій Організації, так і за її межами: Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року № 87; Конвенція про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів 1949 року № 98; Конвенція про примусову чи обов'язкову працю 1930 року № 29; Конвенція про скасування примусової праці 1957 року № 105; Конвенція про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 року № 100; Конвенція про дискримінацію у сфері праці та занять 1958 року № 111; Конвенція про мінімальний вік для прийняття на роботу 1973 року № 138; Конвенція про ліквідацію найгірших форм дитячої праці 1999 року № 182.

Відповідно до пункту 5 статті 19 Статуту МОП, після ухвалення будь-якої конвенції вона направляється кожному члену МОП для ратифікації. Протягом року з моменту закриття сесії Конференції (але не пізніше 18 місяців із моменту закриття сесії Конференції) конвенція має бути представлена на розгляд органів влади, до компетенції яких уходить це питання, для ухвалення відповідного закону або для вживання заходів іншого порядку. У разі ратифікації конвенції держава зобов'язана прийняти законодавчі акти для впровадження її в життя й раз на 2–4 роки подавати до МОП звіти стосовно вжитих заходів щодо ефективного застосування ратифікованої конвенції.

Якщо конвенція не ратифікована, держава-член МОП не несе ніяких інших зобов'язань, за винятком зобов'язання повідомляти Генерального директора Міжнародного бюро праці у відповідні

періоди, коли цього зажадає Адміністративна рада, про стан законодавства та чинну практику в його країні з питань, яких торкається конвенція, про те, яких заходів ужито або вони намічені для набуття чинності будь-яким положенням конвенції шляхом уживання законодавчих або адміністративних заходів, колективних договорів або будь-яким іншим шляхом, і про ті обставини, які перешкоджають ратифікації конвенції або затримують її ратифікацію. Тобто стосовно нератифікованих конвенцій усе ж таки залишаються певні юридичні зобов'язання держави-члена МОП.

Основними напрямками нормотворчої діяльності МОП у сфері праці є такі: основні права людини; зайнятість; соціальна політика; регулювання питань праці; колективні трудові відносини; умови праці; праця жінок; праця дітей і підлітків; правове регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників (моряків, рибалок і деяких інших працівників).

Розроблення й ухвалення міжнародних трудових норм у формі конвенцій і рекомендацій і контроль за їх виконанням – це найважливіший напрям діяльності МОП, покликаний надати допомогу державам-членам у розробці та вдосконаленні національного трудового законодавства.

Особливістю конвенцій і рекомендацій МОП є те, що вони, як правило, не спрямовані на уніфікацію внутрішніх норм трудового права держав-членів, оскільки, відповідно до пункту 8 статті 19 Статуту МОП, у жодному разі прийняття будь-якої конвенції чи рекомендації Конференцією або ратифікація будь-якої конвенції будь-яким членом МОП не повинні розглядатися як такі, що зачіпають будь-який закон, судове рішення, звичай або угоду, котрі забезпечують заінтересованим працівникам сприятливіші умови, ніж ті, що передбачаються конвенцією або рекомендацією. Це означає, що прийняття країною норм конвенції або рекомендації МОП не знімає, як правило, колізійні питання [7, с. 32].

Прийнято вважати, що конвенції та рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці, який містить XIII розділів: розділ I «Основні права людини»; розділ II «Зайнятість»; розділ III «Соціальна політика»; розділ IV «Регулювання питань праці»; розділ V «Колективні трудові відносини»; розділ VI «Умови праці»; розділ VII «Соціальне

забезпечення»; розділ VIII «Праця жінок»; розділ IX «Праця дітей і підлітків»; розділ X «Літні працівники»; розділ XI «Працівники-мігранти»; розділ XII «Працівники корінного населення»; розділ XIII «Окремі категорії працівників».

Упродовж усієї історії функціонування МОП приділялася та продовжує приділятися дуже велика увага праці людини в морі. Основу системи міжнародно-правових стандартів праці моряків становлять 39 конвенцій і рекомендацій МОП, що загалом створюють Міжнародний трудовий кодекс моряків. Одним із перших актів, що встановлюють стандарти праці моряків, стала Конвенція МОП № 9 про працевлаштування моряків від 10 липня 1920 року.

Серед актів МОП у цій сфері можна виділити такі: Конвенція про трудові договори моряків № 22; Конвенція про зобов'язання судновласників у разі хвороби, травми або смерті моряків № 55; Конвенція про медичний огляд моряків № 73; Конвенція про заробітну плату, робочий час на борту суден і склад суднового екіпажу № 109; Конвенція про запобігання виробничим нещасним випадкам серед моряків № 134; Конвенція про соціально-побутове обслуговування моряків в морі та в порту № 163; Конвенція про інспекцію умов праці та побуту моряків № 178; Конвенція щодо найму і працевлаштування моряків № 179; Конвенція про робочий час моряків і склад суднового екіпажу № 180; Рекомендація щодо забезпечення судновласниками суднового екіпажу постільними, столовими й іншими речами № 78; Рекомендація щодо захисту молодих моряків № 153; Рекомендація щодо найму і працевлаштування моряків № 186; Рекомендація щодо заробітної плати моряків, робочого часу та складу суднового екіпажу тощо № 187. Таким чином, можна стверджувати про наявність досить розвиненої системи міжнародно-правових норм як обов'язкового, так і рекомендаційного характеру, спрямованих на захист праці моряків на міжнародному, регіональному та національному рівнях.

Визначальним документом загального характеру є Конвенція МОП № 147 (1976 року), яка встановлює мінімальні норми з багатьох питань праці на торгових суднах: умови праці й життя, норми безпеки, умови соціального страхування тощо. Інші морські конвенції визначають умови праці та найму, умови допуску до роботи, мінімальну кваліфікацію осіб командного складу, питання професійного навчання, заходи стосовно



безперервності зайнятості, питання охорони праці, здоров'я, побутового обслуговування, репатріації тощо. Низка інших конвенцій і рекомендацій присвячена умовам праці й життя рибаків і портових робочих.

У сфері працевлаштування моряків центральне місце посіла Конвенція МОП про найм і працевлаштування моряків № 179, яка прийнята Генеральною конференцією МОП 22 жовтня 1996 року. Пункт 1 статті 1 Конвенції закріплює дефініцію «служби найму та працевлаштування» й розповсюджує дію Конвенції також на приватні служби. Відповідно до статті 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 або наданням роботи. Стаття 5 Конвенції передбачає перелік вимог, яким повинні відповідати служби посередництва при працевлаштуванні моряків. Більше того, у державах, котрі ратифікували Конвенцію, повинен діяти компетентний орган (міністерство, відомство), що буде здійснювати контроль над такими службами, і встановлені спеціальні ліцензійні умови здійснення посередницької діяльності.

За оцінкою Адміністративної ради МОП, до 2006 року чинні міжнародні трудові норми недостатньо впливали на процес вирівнювання умов праці й життя моряків різних країн. Конвенції, що діяли, отримали вельми нерівномірну ратифікацію, ще більш нерівномірно дотримуються. Крім того, численні роздроблені, не скоординовані, а деколи невідповідні одна одній морські конвенції МОП, незважаючи на юридичну цінність основного їх змісту, до проведення 94-ї сесії Організації очевидно програвали в ефективності конвенціям, що регулювали питання безпеки судноплавства й захисту навколишнього середовища.

У сучасний період МОП залишається світовим центром трудового й соціального законодавства та соціального діалогу, зберігає лідерські позиції в розробці та прийнятті міжнародних трудових норм. В основі нормотворчого механізму МОП зберігається принцип трипартизму як основоположний у її структурі й діяльності.

Нормотворчість залишається одним із основних напрямів діяльності МОП. Водночас зазначена діяльність зазнає суттєвих змін, що проявляється, зокрема, у посиленні гнучкості правового регулювання трудових відносин. Прийняття конвенцій МОП

нового покоління зумовлено значною кількістю актів МОП і необхідністю адаптації закріплених у них стандартів до сучасних умов. Зазначені конвенції є результатом свого роду систематизації актів МОП у певній сфері.

До конвенцій нового покоління належать, зокрема, Конвенція МОП про працю в морському судноплаванні 2006 року № 186 і Конвенція МОП про працю в риболовецькому секторі 2007 року № 188, метою яких є забезпечення якісно нового рівня захисту трудових прав цих категорій працівників. Конвенцією № 186 переглянуто одразу 36 конвенцій, 1 протокол і 29 рекомендацій про працю моряків. Така ж робота проведена щодо норм про охорону праці, результатом якої стала Конвенція МОП про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, 2006 року № 187, доповнена відповідною Рекомендацією.

Отже, *Зведена конвенція МОП про працю в морському судноплаванні 2006 року № 186* стала суттєвим і важливим етапом розвитку міжнародно-правового регулювання праці моряків.

## **2. Конвенція Міжнародної організації праці 2006 року про працю в морському судноплаванні – усевітній «білль» про права моряків**

Зведена конвенція МОП про працю в морському судноплаванні прийнята 23 лютого 2006 року в 94-й сесії Генеральної конференції МОП. Документ проголошений «біллем про права моряків» і «четвертим стовпом» законодавства у сфері морського судноплавання, покликаним доповнити міжнародні конвенції з охорони людського життя на морі (СОЛАС 74), про підготовку й дипломування моряків і несення вахти (ПДМНВ 78/95) і щодо запобігання забрудненню із суден (МАРПОЛ 73/78) [3, с. 33–34].

Документ установлює мінімальні вимоги і стандарти до всіх аспектів праці моряків. У ньому відображено питання робочого часу й відпочинку моряків, їх зайнятості та соціального забезпечення, харчування й охорони здоров'я, а також соціально-побутового обслуговування. Після прийняття МОП у серпні 2012 року 30-ї ратифікації Конвенції МОП 2006 року, усі необхідні умови щодо набуття нею чинності виконані [12, с. 246]. Таким чином, почався зворотний відлік і 20 серпня 2013 року Конвенція про працю в морському судноплаванні набула чинності й зараз її норми є обов'язковими для багатьох держав світу.

Згідно з даними МОП, станом на 1 січня 2021 року Конвенція МОП 2006 року про працю в морському суднопластві ратифікована 97 державами та покриває 91% світового флоту. При цьому дія Конвенції поширюється не тільки на держави, які її ратифікували, а й на ті, що не ратифікували цей міжнародний акт. Такий правовий механізм реалізований завдяки запозиченню з практики Міжнародної морської організації (ММО) положення, згідно з яким суднам будь-якої держави, яка не ратифікувала Конвенцію МОП про працю в морському суднопластві 2006 року, не надаватиметься більш сприятливий режим, ніж суднам, які плавають під прапором держави, яка ратифікувала цю Конвенцію.

Колишній Генеральний директор МОП Хуан Сомавія назвав прийняття Конвенції про працю в морському суднопластві 2006 року історичним кроком у розвитку морського трудового права, адже прийнято угоду, яка об'єднує континенти й океани і є єдиною всеохоплюючою трудовою нормою для понад 1,2 млн моряків у всьому світі, а також ураховує нові реалії та потреби цього сектору економіки, що забезпечує 90% світової торгівлі [9, с. 267].

Конвенція є єдиним уніфікованим актом, котрий охоплює сучасні норми про працю в морському суднопластві. Її метою стало об'єднання в одному міжнародному договорі всіх новітніх стандартів у сфері праці на морі, що містяться в низці конвенцій і рекомендацій МОП. Конвенція переглянула попередні акти у сфері морського суднопластва, уніфікувавши норми з метою створення гідних умов праці моряків.

Головна цінність цієї Конвенції в тому, що вона містить «в одному місці» всі норми у сфері соціально-трудова відносин у морському суднопластві. Вона є чіткою і всеосяжною збіркою прав та обов'язків у сфері трудових і соціальних питань для всього морського сектора. Але при цьому Конвенція допускає певну гнучкість на національному рівні відносно конкретних методів її реалізації.

Конвенція включає три різні, але взаємозв'язані елементи: статті, правила й кодекс (частини А і В). У статтях і правилах закладені основоположні права й принципи та передбачені основні зобов'язання держав-членів, які ратифікують Конвенцію. Вони можуть змінюватися тільки Генеральною конференцією в рамках статті 19 Статуту МОП. Кодекс деталізує вимоги, що стосуються виконання правил. Він складається з частини А (обов'язкові

стандарти) і частини В (факультативні керівні принципи). До Кодексу можуть уноситися поправки на основі спрощеної процедури, викладеної в статті XV Конвенції, проте вони не повинні виходити за рамки загальної сфери дії статей і правил.

У структуру Конвенції МОП про працю в морському судноплаванні 2006 року входить преамбула, 16 статей тексту самої Конвенції, у яких сформульовані основні принципи й базові зобов'язання держав-учасників, а також права й обов'язки суб'єктів трудових і пов'язаних із ними відносин (моряків, судовласників, служб найму та працевлаштування моряків, держав), і кодекс, який містить детальну інформацію у вигляді стандартів або керівних принципів про порядок виконання правил. Правила частини А кодексу Конвенції МОП про працю в морському судноплаванні 2006 року є обов'язковими для виконання й закріплюють стандарти (принципи) трудових правовідносин моряків, які повинні бути забезпечені на судах під прапором держав-учасників. Правила частини В кодексу Конвенції МОП про працю в морському судноплаванні 2006 року містять основоположні або керівні принципи й рекомендаційні норми щодо дотримання обов'язкових стандартів частини А [11, с. 15].

Як зазначає Г.О. Денисова, чітка структура Конвенції МОП про працю в морському судноплаванні 2006 року у вигляді статей, які містять основоположні принципи та базові зобов'язання держав-учасниць, правила, що формулюють права й обов'язки суб'єктів трудових і пов'язаних із ними відносин, а також Кодексу, який містить детальні стандарти та керівні настанови щодо виконання зазначених прав та обов'язків, указує на ефективний і дієвий механізм захисту прав моряків [4, с. 2018].

Стаття II Конвенції надає визначення основних понять, які застосовуються в тексті, й окреслює сферу застосування. Так, відповідно до пункту f частини 1 статті II, моряк означає будь-яку особу, яка зайнята, задіяна або працює в будь-якій якості на борту судна, до якого застосовується ця Конвенція. Згідно з пунктом g частини 1 статті II, трудовий договір моряків означає як контракт про роботу за найманням, так і письмову угоду. Пункт h частини 1 статті II надає визначення служби набору та працевлаштування моряків як будь-якої особи, компанії, установи, агентства або іншої організації в державному або приватному секторі, які займаються набором моряків за дорученням судовласників або працевлаштуванням моряків у

судновласників. Відповідно до пункту і частини 1 статті II, судно означає будь-яке судно, крім суден, які плавають виключно у внутрішніх водах, у межах захищених вод або в безпосередній до них близькості, або в районах дії портових правил. Згідно з пунктом j частини 1 статті II, судновласник означає власника судна або будь-яку іншу організацію або особу, таку як керуючий, агент або фрахтувальник за чартером на судно без екіпажу, які взяли на себе відповідальність за експлуатацію судна від судновласника та які при цьому погодилися взяти на себе всі обов'язки й усю відповідальність, покладені на судновласників відповідно до цієї Конвенції, незалежно від того чи виконує будь-яка інша організація або особа певні обов'язки чи зобов'язання за дорученням судновласника.

Відповідно до частини 2 статті II, за винятком випадків, коли прямо не передбачено інше, ця Конвенція застосовується до всіх моряків.

Частиною 4 статті II окреслено, що, за винятком випадків, коли прямо не передбачене інше, ця Конвенція застосовується до всіх суден, що перебувають у державному або приватному володінні, які зазвичай займаються комерційною діяльністю, за винятком суден, зайнятих рибним або аналогічним промислом, і суден традиційної будівлі, таких як плоскодонні шлюпки та джонки. Ця Конвенція не застосовується до військових кораблів і допоміжних військово-морських суден.

Стаття X Конвенції регламентує питання її денонсації. Так, відповідно до частини 1, держава-член, що ратифікувала цю Конвенцію, може після закінчення десятирічного періоду з моменту, коли вона вперше набула чинності, денонсувати її актом, надісланим Генеральному директорові Міжнародного бюро праці для реєстрації. Денонсація набуває чинності через рік після дати реєстрації акта про денонсацію. Згідно з частиною 2 статті X, кожна держава-член, що в річний строк після закінчення згаданого в пункті 1 цієї статті десятирічного періоду не скористається своїм правом на денонсацію, передбаченим у цій статті, буде зв'язана на наступний десятирічний період і згодом може денонсувати цю Конвенцію після закінчення кожного нового десятирічного періоду в порядку, установленому в цій статті.

Правила та Кодекс об'єднані за загальними темами в такі п'ять розділів:

***1. Мінімальні вимоги стосовно праці моряків на борту судна.*** Цим розділом устанавлюються мінімальні норми, які повинні бути дотримані, перш ніж моряки стануть до роботи на борту судна. Моряки повинні досягти необхідного мінімального віку, мати медичне свідоцтво, що засвідчує їхню придатність за станом здоров'я до виконання своїх службових обов'язків, а також пройти належну підготовку і здобути відповідну кваліфікацію. Крім того, вони повинні мати доступ до ефективної й чітко регульованої системи підбору та працевлаштування.

Відповідно до стандарту A1.1, забороняється приймати на роботу, залучати до роботи або використовувати працю на борту судна осіб віком до 16 років. Окрім того, за загальним правилом, забороняється праця в нічний час моряків віком до 18 років. Для цілей цього стандарту нічний час визначається згідно з національними законодавством і практикою. Він охоплює період не менше дев'яти годин, що починається не пізніше півночі й закінчується не раніше п'ятої години ранку.

Винятки із суворого дотримання обмеження, що стосується праці в нічний час, можуть робитися компетентним органом, якщо це положення перешкоджатиме ефективній професійній підготовці моряків, здійснюваній відповідно до затверджених програм і графіків; або особливий характер обов'язків чи затверджена програма професійної підготовки вимагають, щоб моряки, на яких поширюється цей виняток, виконували свої обов'язки в нічний час, а відповідний орган влади визначає після консультацій із зацікавленими організаціями судновласників і моряків, що ця робота не матиме несприятливого впливу на їхнє здоров'я або благополуччя.

Також забороняється приймати на роботу, залучати до роботи або використовувати працю моряків віком до 18 років, якщо така робота може загрожувати їхньому здоров'ю або безпеці. Типи таких робіт визначаються національним законодавством чи нормативно-правовими актами або компетентним органом після консультацій із зацікавленими організаціями судновласників і моряків відповідно до належних міжнародних норм.

Що стосується медичного свідоцтва, стандарт A1.2 вимагає, щоб у кожному медичному свідоцтві зазначалося, зокрема, таке: а) слух і зір відповідного моряка, а також відчуття кольору для моряків, які повинні виконувати обов'язки, при яких їхня придатність до роботи може постраждати в результаті

порушення відчуття кольору, є цілком задовільними; б) відповідний моряк не страждає від будь-яких медичних відхилень, які можуть загостритися в результаті роботи в морі або зробити моряка непридатним для такої роботи чи загрожувати здоров'ю інших осіб на борту судна.

Що стосується строків чинності медичних свідоцтв, то Конвенція передбачає таке: якщо відповідно до вимог, пов'язаних із виконанням конкретних обов'язків моряком, або згідно з вимогами ПДНВ не встановлюється коротший проміжок часу, то: а) медичне свідоцтво залишається чинним максимум два роки, однак якщо морякові не виповнилося 18 років, то в цьому випадку максимальний термін його чинності становить один рік; б) свідоцтво про відчуття кольору залишається чинним максимум шість років.

Однак якщо строк чинності свідоцтва спливає під час рейсу, то воно продовжує залишатися чинним до наступного порту заходу, де моряк може одержати медичне свідоцтво у кваліфікованого лікаря-практика за умови, що цей період часу не перевищує трьох місяців.

Також у Конвенції міститься виняток щодо того, що в надзвичайних обставинах компетентний орган може допускати до роботи моряка без чинного медичного свідоцтва до наступного порту заходу, де моряк може одержати медичне свідоцтво у кваліфікованого лікаря-практика за умови, що а) термін дії такого дозволу не перевищує трьох місяців; б) відповідний моряк має медичне свідоцтво, термін дії якого минув нещодавно.

Згідно з правилом 1.3, моряки не допускаються до роботи на борту судна, якщо не засвідчена їхня придатність за станом здоров'я до виконання своїх обов'язків. Крім того, моряки не допускаються до роботи на борту судна, якщо вони не пройшли професійну підготовку або не отримали диплом, що засвідчує їхню компетентність, або не довели будь-яким іншим чином свою придатність до виконання посадових обов'язків.

Відповідно до правила 1.4, усі моряки мають доступ до ефективної, адекватної та підзвітної системи пошуку роботи на борту судна, який здійснюється для моряків безкоштовно. Важливим є застереження, що кожна держава-член вимагає стосовно моряків, які працюють на суднах, що плавають під її прапором, щоб судовласники, які користуються послугами

служб найму та працевлаштування моряків, розташованих у країнах або на територіях, на які не поширюється сфера дії цієї Конвенції, забезпечували відповідність цих служб вимогам, установленим у Кодексі.

**II. Умови зайнятості.** Положення Конвенції регулюють умови укладення трудового договору, питання заробітної плати, тривалості робочого часу й часу відпочинку, відпустки, репатріації, компенсації морякам у разі втрати або затоплення судна, укомплектування суден екіпажем, кар'єрного зростання, підвищення кваліфікації та можливостей для зайнятості моряків.

Відповідно до стандарту A2.1, трудовий договір моряка повинен містити такі дані: а) повне ім'я моряка, дату народження або вік, місце народження; б) прізвище й адресу судновласника; с) місце й дату укладення трудового договору моряка; d) посаду, на яку наймається моряк; e) розмір заробітної плати моряка або залежно від обставин формулу, використовувану для її обчислення; f) розмір оплачуваної щорічної відпустки або залежно від обставин формулу, використовувану для її обчислення; g) строк та умови припинення дії договору, у тому числі: I) якщо договір укладений на невизначений строк – умови, що надають право кожній зі сторін розірвати його, а також установлений термін повідомлення, який не повинен бути коротшим для судновласника, ніж для моряка; II) якщо договір укладений на певний строк – точну дату закінчення строку дії договору; III) якщо договір укладений на один рейс – порт призначення й час, який повинен минути після прибуття до порту, перш ніж моряк буде списаний із судна; h) допомогу з медичного обслуговування та соціального забезпечення, які мають надаватися морякові судновласником; i) право моряка на репатріацію; j) посилення на колективний договір залежно від обставин; k) будь-які інші дані, яких може вимагати національне законодавство.

Стандартом A2.2 встановлено, що кожна держава-член вимагає, щоб виплати, що належать морякам, які працюють на суднах, які плавають під її прапором, здійснювалися не рідше, ніж раз на місяць і відповідно до чинного колективного договору; а судновласники вживали заходів, щоб надати морякам засоби для відправлення всіх своїх заробітків або їхньої частини своїм родинам чи утриманцям або законним бенефіціарам.



Згідно зі стандартом A2.3, кожна держава-член визнає, що нормальна тривалість робочого часу моряків, як й інших працівників, розраховується на основі восьмигодинного робочого дня при одному вихідному дні на тиждень і відпочинку у святкові дні. Однак це не перешкоджає встановленню державою-членом процедур, які надають право на укладення чи реєстрацію колективного договору, у якому нормальний робочий час моряків встановлюється на основі, не менш сприятливій, ніж цей Стандарт.

Межі робочого часу або часу відпочинку встановлюються так: а) максимальна тривалість робочого часу не перевищує: I) 14 годин протягом будь-якого 24-годинного періоду; і II) 72 години протягом будь-якого семиденного періоду; або б) мінімальна тривалість часу відпочинку становить не менше: I) 10 годин протягом будь-якого 24-годинного періоду; і II) 77 годин протягом будь-якого семиденного періоду. При цьому час відпочинку можна ділити не більш ніж на два періоди, тривалість одного з яких становить не менше шести годин, а інтервал між послідовними періодами відпочинку не перевищує 14 годин.

Згідно зі стандартом A2.4, з урахуванням колективного договору, законодавства або нормативно-правових актів, що передбачають відповідний метод обчислення, який ураховує особливі потреби моряків у цьому відношенні, щорічна оплачувана відпустка обчислюється з розрахунку не менше 2,5 календарних днів за кожний місяць роботи. Спосіб обчислення терміну служби визначається компетентним органом або іншим відповідним механізмом у кожній країні. Відсутність на роботі з поважної причини не зараховується як щорічна відпустка. Конвенцією забороняється будь-яка згода на відмову від права на мінімальну щорічну оплачувану відпустку, передбачену в цьому Стандарті, за винятком випадків, передбачених компетентним органом.

Відповідно до стандарту A2.5, кожна держава-член забезпечує, щоб моряки, які працюють на суднах, що плавають під її прапором, мали право на репатріацію в таких обставинах: а) якщо трудовий договір моряка закінчується під час перебування судна за кордоном; б) якщо трудовий договір моряка розривається: I) з ініціативи судновласника; або II) з ініціативи моряка через обґрунтовані причини; а також с) якщо моряк не може більше виконувати свої обов'язки відповідно до

трудового договору або якщо від нього не можна очікувати їх виконання в конкретних обставинах.

Також у стандарті передбачено, що якщо судновласник не вжив заходів для репатріації моряків, які мають право на репатріацію, або не сплатив її вартість, то: а) компетентний орган держави-члена, під прапором якої плаває судно, організує репатріацію відповідних моряків; якщо він це не робить, то держава, звідки повинні бути репатрійовані моряки, або держава, громадянами якої вони є, може організувати їхню репатріацію та стягнути вартість репатріації з держави-члена, під прапором якої плаває судно; б) витрати, понесені на репатріацію моряків, підлягають утриманню із судновласника державою-членом, під прапором якої плаває судно; с) видатки з репатріації за жодних умов не покриваються за рахунок моряків, за винятком випадків, зазначених у пункті 3 цього Стандарту (випадків, коли, відповідно до національного законодавства, нормативно-правових актів, інших документів або чинних колективних договорів, буде виявлено, що моряк серйозно порушує свої трудові обов'язки).

Беручи до уваги чинні міжнародні акти, у тому числі Міжнародну конвенцію про арешт суден 1999 року, держава-член, яка сплатила вартість репатріації відповідно до цього Кодексу, може затримати або зажадати затримки суден відповідного судновласника доти, поки ці видатки не будуть відшкодовані відповідно до підпункту а) пункту 5 цього Стандарту.

Стандартом А2.6 передбачено, що кожна держава-член розробляє правила, які забезпечують, щоб у кожному випадку втрати або затоплення судна судновласник виплачував кожному моряку на його борту компенсацію за безробіття, спричинене такою втратою або затопленням.

Відповідно до стандарту А2.7, кожна держава-член вимагає, щоб усі плаваючі під її прапором судна мали на своєму борту достатню кількість моряків для забезпечення їхньої надійної та ефективної експлуатації з належним урахуванням питань безпеки. Кожне судно має бути укомплектоване екіпажем, достатнім за чисельністю, що має належну кваліфікацію для забезпечення безпеки судна та його персоналу в усіх умовах експлуатації, відповідно до документа про мінімальні вимоги до укомплектування екіпажами для забезпечення безпеки суден або

еквівалентного документа, виданого компетентним органом, а також відповідно до норм цієї Конвенції.

Згідно зі стандартом А2.8, кожна держава-член має національну політику, спрямовану на заохочення розвитку кар'єри, підвищення кваліфікації й розширення можливостей для зайнятості моряків, щоб забезпечити сектор морського судноплавства стабільною та компетентною робочою силою.

**III. Житлові приміщення, умови для відпочинку, харчування й столове обслуговування.** Відповідно до правила 3.1, вимоги Кодексу стосовно виконання цього правила, які стосуються конструкції та устаткування судна, поширюються тільки на судна, побудовані в момент або після набрання чинності цією Конвенцією для відповідної держави-члена. Для суден, побудованих до цієї дати, вимоги стосовно конструкції та устаткування судна, викладені в Конвенції (переглянутій) про приміщення для екіпажу 1949 року № 92 та в Конвенції про приміщення для екіпажу (додаткові положення) 1970 року № 133, продовжать застосовуватися настільки, наскільки вони були застосовні, до зазначеної дати, за законом або практикою відповідної держави-члена. Судно вважається побудованим у момент, коли закладений його киль або коли воно знаходиться на аналогічному етапі будування.

Стосовно загальних вимог до житлових приміщень стандарт А3.1 передбачає таке: а) усі приміщення для моряків мають достатню висоту; мінімальна припустима висота в усіх приміщеннях для моряків, де необхідна повна свобода пересування, становить не менше ніж 203 см; компетентний орган може дозволяти певне обмежене зменшення висоти в будь-якому місці або в частині будь-якого місця такого приміщення, якщо він упевнений, що таке зменшення: i) є розумним; i) ii) не створюватиме незручностей для моряків; б) житлові приміщення забезпечуються адекватною ізоляцією; с) на судах, крім пасажирських суден, згідно з визначенням у пунктах (e) та (f) Правила 2 Міжнародної конвенції з охорони людського життя на морі (з поправками) 1974 року, каюти розташовуються в середній або кормовій частині судна вище вантажної ватерлінії; у виняткових випадках, якщо розміри, вид або призначення судна роблять будь-яке інше розташування недоцільним, каюти можуть розташовуватися в носовій частині судна, але в жодному випадку не попереду аварійної переділки; д) на пасажирських судах і на

спеціальних суднах, побудованих відповідно до Кодексу ММО з безпеки суден спеціального призначення 1983 року та його наступних варіантів (далі – судна спеціального призначення), компетентний орган може дати дозвіл за умови вжиття задовільних заходів для забезпечення освітлення й вентиляції на розташування кают нижче вантажної ватерлінії, але в жодному випадку не під службовими коридорами; е) каюти не мають прямого сполучення з вантажними відсіками й машинним відділенням або з камбузом, складськими приміщеннями, сушильними кімнатами або санітарними вузлами загального користування; частина переділки, що відділяє ці приміщення від кают, і зовнішні переділки будуються з міцної сталі або інших затверджених матеріалів, що забезпечують водо- й газонепроникність; ф) матеріали, використовувані для будівництва внутрішніх переділок, перегородок, панелей, підлог і з'єднань, відповідають цій меті й забезпечують здорове навколишнє середовище; г) забезпечується належне освітлення та достатній дренаж; h) житлові приміщення, а також приміщення для відпочинку та прийому їжі відповідають вимогам, що містяться в Правилі 4.3, а також відповідним положенням Кодексу щодо охорони здоров'я, забезпечення безпеки й запобігання нещасним випадкам у тім, що стосується запобігання ризику, пов'язаного з впливом небезпечних рівнів шуму й вібрації, а також інших зовнішніх факторів і хімічних речовин на борту судна, а також забезпечення морякам прийнятних виробничих і житлових умов на борту судна.

Стандарт А3.1 установлює такі вимоги щодо вентиляції й опалення: а) каюти та їдальні вентилюються належним чином; б) судна, за винятком тих, що здійснюють регулярні плавання в районах, помірні кліматичні умови яких цього не вимагають, обладнуються установками для кондиціонування повітря в приміщеннях для моряків, в окремому приміщенні радіозв'язку й приміщенні центрального управління машинним відділенням; с) усі санвузли обладнуються системою вентиляції з виходом на відкрите повітря, незалежною від будь-якої іншої частини житлових приміщень; d) забезпечується достатня подача тепла через відповідну систему опалення, крім суден, що здійснюють рейси виключно в тропічному кліматі.

Якщо на борту суден потрібні спальні місця, то до спальних кают застосовуються такі вимоги: а) на суднах, крім пасажирських

суден, кожному морякові надається індивідуальна спальна каюта; компетентний орган може робити винятки після консультацій із зацікавленими організаціями судновласників і моряків стосовно суден валовою місткістю менше 3000 або суден спеціального призначення; b) чоловікам і жінкам надаються окремі спальні каюти; c) спальні каюти мають достатні розміри й оснащуються належним чином, щоб забезпечити розумний комфорт і сприяти чистоті; d) за будь-яких обставин кожному морякові надається окреме ліжко; e) мінімальні внутрішні розміри ліжка становлять не менше ніж 198 см на 80 см; f) площа одномісних спальних кают моряків становить не менше ніж: I) 4,5 кв. м на суднах валовою місткістю менше 3000; II) 5,5 кв. м на суднах валовою місткістю 3000 або більше, але менше 10000; III) 7 кв. м на суднах валовою місткістю 10000 або більше; g) компетентний орган може допускати зменшення площі кают, щоб забезпечити надання одномісних спальних кают на суднах валовою місткістю менше 3000, на пасажирських суднах і на суднах спеціального призначення; h) на суднах валовою місткістю менше ніж 3000, крім пасажирських суден і суден спеціального призначення, спальні каюти можуть займати не більше двох моряків; площа таких кают становить не менше ніж 7 кв. м; i) на пасажирських суднах і на суднах спеціального призначення площа спальних кают, призначених для моряків, що не виконують керівні функції, становить не менше ніж: I) 7,5 кв. м у каютах, де розміщуються дві особи; II) 11,5 кв. м у каютах, де розміщуються три особи; III) 14,5 кв. м у каютах, де розміщуються чотири особи; j) на суднах спеціального призначення в спальних каютах можуть розташовуватися більше чотирьох осіб, при цьому площа таких кают становить не менше ніж 3,6 кв. м на особу; k) на суднах, крім пасажирських суден і суден спеціального призначення, на яких не передбачений окремий салон або кімната відпочинку, площа спальних кают для моряків, які виконують обов'язки керівного складу, становить на одну людину не менше ніж: I) 7,5 кв. м на суднах валовою місткістю менше ніж 3000; II) 8,5 кв. м на суднах валовою місткістю 3000 або більше, але менше ніж 10000; III) 10 кв. м на суднах валовою місткістю 10000 або більше; l) на пасажирських суднах і на суднах спеціального призначення, на яких не передбачений окремий салон або кімната відпочинку, площа кают для моряків, які виконують обов'язки керівного складу, становить: для молодших офіцерів – не менше ніж 7,5 кв. м

на одну особу, для старших офіцерів – не менше ніж 8,5 кв. м на одну особу; молодшими офіцерами вважаються офіцери оперативної ланки, а старшими офіцерами – офіцери управлінської ланки; м) капітанові, старшому механікові й старшому штурманові надаються, крім спальних кают, суміжний салон, кабінет або еквівалентний додатковий простір; судна валовою місткістю менше ніж 3000 можуть звільнитися компетентним органом від виконання цієї вимоги після консультацій із зацікавленими організаціями судновласників і моряків; н) меблі включають шафу для одягу достатнього об'єму (не менше ніж 475 літрів), а об'єм висувної шухляди або іншого еквівалентного місця – не менше ніж 56 літрів на кожну особу, яка займає каюту; якщо висувна шухляда вбудована в шафу для одягу, то їх загальний об'єм становить не менше ніж 500 літрів; він забезпечується полицею й може закриватися на замок, щоб забезпечити конфіденційність приватного життя; о) у кожну спальну каюту ставиться стіл або конторка, що можуть бути зафіксованими, відкидними або висувними, а також необхідна кількість зручних сидінь.

Щодо ідалень передбачаються такі вимоги: а) вони розташовуються окремо від спальних кают і якнайближче до камбуза; судна валовою місткістю менше ніж 3000 можуть звільнитися компетентним органом від виконання цієї вимоги після консультацій із зацікавленими організаціями судновласників і моряків; б) ідальні мають належні розміри й зручності, а також оснащені меблями й устаткуванням (у тому числі для забезпечення прохолодними напоями в будь-який час), беручи до уваги кількість моряків, які можуть перебувати в них одночасно; залежно від обставин передбачаються загальні або окремі приміщення для ідалень.

Стосовно вимог до санітарно-гігієнічних вузлів установлюється таке: а) усі моряки мають зручний доступ до розташованих на судні санітарно-гігієнічних вузлів, що відповідають мінімальним нормам охорони здоров'я й гігієни, а також розумним стандартам комфорту, причому для жінок і чоловіків передбачаються роздільні санітарно-гігієнічні вузли; б) санітарно-гігієнічні вузли повинні бути поблизу ходового містка й машинного відділення або центра управління ходовим двигуном; судна валовою місткістю менше ніж 3000 можуть звільнитися компетентним органом від виконання цієї вимоги

після консультацій із зацікавленими організаціями судновласників і моряків; с) на всіх суднах у зручних місцях розміщуються принаймні один туалет, один умивальник та одна ванна або душ чи ванна й душ на кожні шість осіб або менше, які не мають таких особистих зручностей; d) за винятком пасажирських суден, кожна спальна каюта обладнується умивальником із гарячою та холодною проточною прісною водою, якщо такий умивальник не встановлений в індивідуальній ванній кімнаті; e) на пасажирських суднах, що зазвичай перебувають у рейсі не більше чотирьох годин, компетентний орган може передбачити спеціальні заходи або скорочену кількість необхідних санвузлів; f) усі приміщення для вмивання забезпечуються холодною та гарячою проточною прісною водою.

Стандарт А3.1 також установлює вимоги до суднових лазаретів, а саме: на суднах, що мають на борту 15 або більше моряків і перебувають у плаванні більше трьох днів, передбачається окреме приміщення для суднового лазарету, що має використовуватися тільки в медичних цілях; компетентний орган може пом'якшити цю вимогу для суден, зайнятих каботажним перевезенням; при затвердженні приміщення для суднового лазарету, компетентний орган забезпечує, щоб не виникало труднощів з доступом у це приміщення в будь-яку погоду, щоб воно забезпечувало комфортабельні житлові умови для пацієнтів і сприяло одержанню ними невідкладного й належного догляду.

Цей стандарт також включає вимогу про виділення приміщення для пральні, розташованого в зручному місці й оснащеного відповідним устаткуванням.

На всіх суднах на відкритій палубі виділяється місце або місця, доступні для моряків у вільний від роботи час; це місце або місця мають достатню площу з урахуванням розмірів судна й кількості моряків на борту.

Також на всіх суднах виділяються окремі приміщення або загальне суднове приміщення, призначене для палубної команди й для машинного відділення; судна валовою місткістю менше ніж 3000 можуть звільнитися компетентним органом від дотримання цієї вимоги після консультацій із зацікавленими організаціями судновласників і моряків.

Зазначений стандарт також вимагає, щоб судна, котрі регулярно заходять у порти, де багато комарів, оснащувалися відповідними пристроями згідно з вимогами компетентного органу.

Відповідно до правила 3.2, кожна держава-член забезпечує, щоб судна, які плавають під її прапором, мали на борту й надавали продукти харчування та питну воду належної якості, поживної цінності й належній кількості, які належним чином задовольняють потреби судна та враховують різні культурні й релігійні особливості. Протягом періоду роботи за найманням моряки на борту судна забезпечуються харчуванням безкоштовно. Стандартом А3.2 не допускається прийом на роботу, залучення до роботи або використання праці моряків молодше 18 років як суднових кухарів.

***IV. Охорона здоров'я, медичне обслуговування, соціально-побутове обслуговування й захист у галузі соціального забезпечення.*** Цим розділом регулюються питання медичного обслуговування на борту судна й на березі, відповідальності судновласників, охорони здоров'я, забезпечення безпеки й запобігання нещасним випадкам, доступу до берегових об'єктів соціально-побутового призначення, а також соціального забезпечення.

Згідно з правилом 4.1, кожна держава-член забезпечує, щоб на всіх моряків на судах, які плавають під її прапором, поширювалися належні заходи охорони їхнього здоров'я й щоб вони мали доступ до невідкладного та належного медичного обслуговування під час роботи на борту судна. Охорона здоров'я й медичне обслуговування загалом забезпечуються морякам безкоштовно.

Відповідно до правила 4.2, кожна держава-член забезпечує, щоб на судах, що плавають під її прапором, були вжиті заходи відповідно до Кодексу, спрямовані на надання морякам, які працюють за найманням на цих судах, права на матеріальну допомогу й підтримку з боку судновласника щодо фінансових наслідків хвороби, травми або смерті, що відбулися під час їхньої роботи на основі трудового договору моряка або пов'язаних із їхньою трудовою діяльністю на основі такого договору.

Згідно зі стандартом А4.2, кожна держава-член приймає законодавство та нормативно-правові акти, що містять вимогу про те, що судновласники суден, які плавають під її прапором,



відповідають за охорону здоров'я й медичне обслуговування всіх моряків, які працюють на борту цих суден, відповідно до таких мінімальних норм: а) судновласники зобов'язані покривати видатки моряків, котрі працюють на їхніх суднах, пов'язані з хворобою та травмуванням моряків, що трапилися в період часу між датою початку здійснення ними своїх обов'язків і датою, коли вони повинні бути належним чином репатрійовані, або які виникають у зв'язку з їхньою роботою за найманням у період між цими датами; б) судновласники надають фінансове забезпечення виплати компенсації у випадку смерті моряка або довгострокової втрати ним працездатності в результаті професійної травми, хвороби або ризику, відповідно до національного законодавства, трудового договору моряка або колективного договору; в) судновласники відповідають за покриття видатків, пов'язаних із медичним обслуговуванням, включаючи лікування, забезпечення необхідними ліками й терапевтичними засобами, а також харчування та проживання не вдома доти, поки хворий або травмований моряк не видужає або поки не буде оголошено про постійний характер захворювання чи втрати працездатності; г) судновласники відповідають за оплату видатків на поховання у випадку смерті, що відбулася на борту судна або на березі в період роботи за найманням. Також цей стандарт передбачає, що національне законодавство або нормативно-правові акти можуть обмежувати відповідальність судновласника покриттям видатків, пов'язаних із медичним обслуговуванням, харчуванням і житлом, періодом часу, що становить не менше ніж 16 тижнів від дня заподіяння травми або початку хвороби.

Якщо хвороба або травма спричиняють утрату працездатності, судновласник відповідає за: а) виплату заробітної плати в повному розмірі протягом усього часу перебування хворих або травмованих моряків на борту судна або доти, поки моряки не будуть репатрійовані згідно із цією Конвенцією; б) виплату заробітної плати в повному або частковому розмірі, згідно з приписами національного законодавства чи нормативно-правових актів або відповідно до положень колективних договорів, з моменту репатріації моряка або списання його на берег і до його видужання або (якщо це настане раніше) до моменту, коли він отримає право на одержання грошової допомоги згідно із законодавством відповідної держави-члена.

При цьому Конвенція передбачає, що національне законодавство або нормативно-правові акти можуть передбачити винятки щодо відповідальності судовласника, якщо травма не пов'язана зі службою на судні; якщо травма або хвороба сталися з причин умисного порушення дисципліни хворим, травмованим або загиблим моряком; якщо хвороба або фізична неповноцінність були навмисно приховані на момент працевлаштування.

Згідно з правилом 4.3, кожна держава-член забезпечує, щоб моряки на борту суден, що плавають під її прапором, забезпечувалися охороною в галузі гігієни праці та жили, працювали й проходили підготовку на борту судна в безпечних санітарно-гігієнічних умовах.

Відповідно до стандарту A4.4, кожна держава-член вимагає, щоб об'єкти соціально-побутового призначення, якщо вони є на її території, були доступні для всіх моряків незалежно від їхньої національності, раси, кольору шкіри, статі, віросповідання, політичних переконань або соціального походження, а також незалежно від держави прапора судна, на яке вони прийняті на роботу, на якому зайняті або працюють.

Правило 4.5 декларує, що кожна держава-член зобов'язується вживати заходів відповідно до її національного законодавства, як індивідуально, так і на основі міжнародного співробітництва, для поступового досягнення всеосяжного захисту моряків у галузі соціального забезпечення. Відповідно до стандарту A4.5, розглядаються такі види соціального забезпечення моряків: медичне обслуговування, допомога по хворобі, допомога по безробіттю, допомога по старості, допомога у зв'язку з виробничим травматизмом, сімейна допомога, допомога по вагітності й пологах, допомога по інвалідності, допомога у зв'язку з утратою годувальника, що доповнюють захист, передбачений згідно з Правилком 4.1 про медичне обслуговування та Правилком 4.2 про відповідальність судовласників, а також у рамках інших розділів цієї Конвенції. Захист, що забезпечує кожна держава-член на момент ратифікації відповідно до пункту 1 правила 4.5, включає не менше трьох із дев'яти видів забезпечення, наведених у пункті 1 цього стандарту.

***V. Дотримання й забезпечення виконання положень Конвенції.*** Згідно з правилом 5.1.1, кожна держава-член

відповідає за забезпечення виконання своїх обов'язків відповідно до цієї Конвенції на суднах, що плавають під її прапором.

Відповідно до правила 5.1.3, кожна держава-член вимагає, щоб судна, що плавають під її прапором, мали й підтверджували свідоцтво про відповідність трудовим нормам у морському судноплаванні, яке засвідчує, що умови праці й життя моряків на борту судна, включаючи заходи, спрямовані на їхнє постійне дотримання, які повинні бути включені до декларації про дотримання трудових норм у морському судноплаванні, проінспектовані й відповідають вимогам національного законодавства чи нормативно-правових актів або інших заходів, що забезпечують виконання цієї Конвенції. Кожна держава-член також вимагає, щоб судна, які плавають під її прапором, мали й підтверджували декларацію про дотримання трудових норм у морському судноплаванні, яка містить національні вимоги, що забезпечують виконання положень цієї Конвенції стосовно праці й життя моряків, а також установлює заходи, ужиті судовласником для забезпечення дотримання цих вимог на відповідному судні або суднах.

Згідно зі стандартом А5.1.3, свідоцтво про відповідність трудовим нормам у морському судноплаванні видається судну компетентним органом або визнаною організацією, належним чином уповноваженою в цих цілях, на період, що не перевищує п'яти років.

Свідоцтво про відповідність трудовим нормам у морському судноплаванні, тимчасове свідоцтво й декларація про дотримання трудових норм у морському судноплаванні складаються за типовою формою, наведеною в Додатку А5-II.

Свідоцтво про відповідність трудовим нормам у морському судноплаванні вилучається компетентним органом або визнаною організацією, належним чином уповноваженою в цих цілях державою прапора, за наявності доказу того, що відповідне судно не дотримується вимог цієї Конвенції, а потрібні заходи для виправлення ситуації не вжиті. При вирішенні питання про вилучення свідоцтва про відповідність трудовим нормам у морському судноплаванні компетентний орган або визнана організація бере до уваги серйозність недоліків або їх часте повторення.

Згідно з правилом 5.1.4, кожна держава-член перевіряє за допомогою ефективною та скоординованою системою регулярних інспекцій, моніторингу й інших заходів контролю, щоб судна, які плавають під її прапором, дотримувалися вимог цієї Конвенції, застосовуваних у рамках національного законодавства, і нормативно-правових актів.

Відповідно до правила 5.1.5, кожна держава-член вимагає, щоб на судах, що плавають під її прапором, діяли процедури для справедливого, ефективного й прискореного розгляду на борту судна скарг моряків про можливі порушення вимог цієї Конвенції (включаючи права моряків). Конвенція забороняє будь-які переслідування моряка за подання скарги та карає за такі переслідування.

Правилом 5.1.6 встановлено вимогу, щоб кожна держава-член проводила офіційне розслідування щодо будь-якої серйозної морської події, яка спричинила травмування або смерть людини, що стосується судна, яке плаває під її прапором. Підсумкова доповідь про таке розслідування зазвичай повинна мати відкритий характер.

Відповідно до правила 5.2.1, кожне іноземне судно, що заходить у порт держави-члена, виконуючи свої звичайні функції в рамках своєї діяльності або з причин оперативного характеру, може бути піддано інспекції відповідно до пункту 4 статті V з метою перевірки дотримання вимог цієї Конвенції (включаючи права моряків), що стосуються умов праці й життя моряків на борту судна.

Згідно з правилом 5.2.2, кожна держава-член забезпечує, щоб моряки на судах, що заходять у порт, розташований на території держави-члена, які заявляють про порушення вимог цієї Конвенції (включаючи права моряків), мали право подавати таку скаргу з метою сприяння якнайшвидшому й практичному виправленню ситуації.

Правилом 5.3 передбачається, що без шкоди для принципу відповідальності держави-члена за умови праці й життя моряків на судах, що плавають під її прапором, держава-член також несе відповідальність за забезпечення виконання вимог цієї Конвенції щодо набору й працевлаштування моряків, а також захисту в галузі соціального забезпечення моряків, які є її громадянами, або мають постійне місце проживання або в будь-який інший

спосіб проживають на її території тією мірою, якою ця відповідальність передбачається положеннями цієї Конвенції.

Необхідно також зазначити, що у 2014 році Конвенцію МОП 2006 року про працю в морському суднопластві доповнено важливими положеннями, що набрали чинності для держав-учасниць у січні 2017 року. Це, зокрема, стандарти A2.5.2 («Фінансові гарантії») та A4.2.2 («Розгляд претензій за договором»). Так, відповідно до стандарту A2.5.2, кожна держава забезпечує, щоб стосовно суден під її прапором діяла система фінансових гарантій у вигляді системи соціального забезпечення, страхування, національного фонду допомоги морякам або ж в іншій аналогічній формі. При цьому допомога в рамках фінансових гарантій повинна надаватися негайно за запитом моряка або призначеного ним представника та бути достатньою, щоб охопити невиплачені заробітки й інші виплати, що належать моряку від судновласника (не перевищуючи 4-місячної заборгованості), усі витрати, понесені моряком, включно з витратами на репатріацію та першочергові потреби.

26 грудня 2020 року набули чинності поправки 2018 року до Кодексу Конвенції МОП про працю в морському суднопластві зі змінами 2006 року, прийняті Спеціальним тристороннім комітетом МОП і затверджені Міжнародною конференцією праці. Реалізація цих поправок забезпечить морякам, які опинилися в полоні внаслідок актів піратства або збройного пограбування суден, можливість отримувати заробітну плату й інші виплати.

Ці поправки мають вагоме значення з точки зору додаткового правового захисту, який вони надають морякам і їхнім сім'ям. Забезпечення постійної виплати заробітної плати під час перебування в полоні сприятиме зменшенню психологічного навантаження, якого зазнають моряки та їхні сім'ї в цей надзвичайно складний період. По суті, трудовий договір моряків не втрачає чинності протягом усього періоду полону до моменту, поки моряк не буде звільнений і належним чином репатрійований.

Безпека моряків від піратства та збройного пограбування залишається справжнім викликом у певних регіонах світу. У 2020 році Центр звітності про піратство Міжнародного морського бюро Міжнародної торгової палати отримав повідомлення про 195 випадків піратства та збройного

пограбування суден у всьому світі (6 випадків, що стосуються риболовних суден) порівняно зі 162 у 2019 році [1].

Аналіз норм Конвенції МОП 2006 року свідчить про створення в межах цього глобального міжнародного акта системи комплексного контролю з боку держави прапора судна, держави порту й держави-резидента.

Безумовно, прийняття Конвенції МОП 2006 року стало історичним кроком у розвитку міжнародного морського трудового права. Однак процес кодифікації триває, про що свідчать поправки до Конвенції, прийняті у 2014, 2016 і 2018 роках.

### **Висновки**

Українські моряки переважно працюють за кордоном, уся їхня діяльність пов'язана насамперед із перебуванням за межами України. У цих умовах забезпечення їхніх прав неможливе без застосування положень міжнародного морського права, що робить надзвичайно актуальним приєднання України до важливих міжнародно-правових документів і їх імплементацію в національне законодавство.

Україна, на жаль, не застосовує низки документів щодо захисту прав моряків, розроблених МОП, у тому числі й Конвенцію МОП про працю в морському судноплаванні 2006 року.

Мета Конвенції МОП про працю в морському судноплаванні 2006 року – зберегти чинні в морському судноплаванні стандарти на належному рівні, водночас надаючи кожній країні велику свободу в розробці власних національних законів, що встановлюють необхідний рівень захисту права на працю.

Очевидно, що розробники Конвенції МОП про працю в морському судноплаванні 2006 року, котрі діяли в інтересах моряків, судновласників і держав, активно залучених до торговельного мореплавання, створили новий універсальний інструмент, який максимально прийнятний для всіх суб'єктів морського судноплавання, відданих принципам гідної праці.

На нашу думку, ратифікація Україною Конвенції МОП про працю в морському судноплаванні з поправками 2006 року є важливим кроком до розв'язання низки соціально-економічних проблем моряків, оскільки ця Конвенція передбачає механізми соціального захисту моряків, зобов'язує судновласників сумлінно укладати й виконувати трудові договори, запроваджує

процедуру розгляду скарг, установлює право моряків на репатріацію та фінансові гарантії з боку судновласників.

### Список використаних джерел:

1. Enhanced protection for seafarers affected by acts of piracy and armed robbery against ships. *Офіційний веб-сайт Міжнародної організації праці*. URL: [https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS\\_766383/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_766383/lang--en/index.htm) (дата звернення: 25.04.2021).

2. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2017. 23 с.

3. Гольбін М.І. Міжнародно-правові зобов'язання України стосовно захисту трудових і соціальних прав моряків. *Альманах міжнародного права*. 2017. Вип. 15. С. 30–40. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/amp\\_2017\\_15\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/amp_2017_15_6) (дата звернення: 25.04.2021).

4. Денисова Г.О. Конвенції МОП під кілем. Захист прав моряків: на шляху до гармонізації законодавства. *Закон і Бізнес*. URL: [https://zib.com.ua/ua/print/134374-zahist\\_prav\\_moryakiv\\_na\\_shlyahu\\_do\\_garmonizacii\\_zakonodavstv.html](https://zib.com.ua/ua/print/134374-zahist_prav_moryakiv_na_shlyahu_do_garmonizacii_zakonodavstv.html) (дата звернення: 25.04.2021).

5. Ківалов С.В. Конвенція МОП 2006 року про працю в морському судноплавстві: шлях до ратифікації. *Lex Portus*. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2019. № 4. С. 7–27.

6. Конвенція Міжнародної організації праці про працю в морському судноплавстві 2006 року. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_519#o325](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_519#o325) (дата звернення: 25.04.2021).

7. Мельников Н. Правовое регулирование и рынок труда моряков. *Судходство*. 2007. № 6. С. 32.

8. Міжнародна організація праці (МОП). *Офіційний сайт Постійного представництва України при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях у Женеві*. URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/posolstvo/2609-labour> (дата звернення: 25.04.2021).

9. Державні питання щодо надійного соціального захисту українських моряків / О.І. Міхеев, С.П. Лопатюк, Н.В. Велигдан, Г.В. Сердюк. *Науковий вісник льотної академії. Серія «Педагогічні науки»*. 2017. № 1. С. 266–270.

10. Погребняк О.Ю. Конвенції МОП як джерела трудового права. *Правове життя сучасної України* : матеріали Міжнар. наук. конф. проф.-викл. та аспірант. складу (м. Одеса, 16–17 травня 2013 р.). Одеса : Фенікс, 2013. Т. 1. С. 582–584.

11. Сергеев Ю.В. И в море и в радости (О ратификации Конвенции МОТ «О труде в морском судоходстве» как ключевом элементе сохранения позиции Украины на мировом рынке труда моряков). *Юридическая практика*. 2019. № 36 (1132). С. 15.

12. Сергеев Ю.В. О новых международно-правовых стандартах в сфере труда моряков. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»* : науковий збірник. 2013. № 6-1. Том 2. С. 246–248.

13. Статут Міжнародної організації праці. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_154#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154#Text) (дата звернення: 25.04.2021).

14. Тішко Д.А. Міжнародно-правові стандарти регулювання праці моряків. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 250–255. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp\\_2011\\_57\\_36](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2011_57_36) (дата звернення: 25.04.2021).