

- регулярності проведення консультацій і переговорів з питань, що належать до предмета соціального діалогу;
- реалізація взятих суб'єктами соціального діалогу взятих на себе зобов'язань;
- систематичності контролю за виконанням домовленостей;
- відповідальності сторін за невиконання з їхньої вини взятих зобов'язань;

Метою соціального діалогу є досягнення соціальної злагоди між його учасниками шляхом забезпечення балансу соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців, сприяння взаєморозумінню між ними, запобігання виникненню конфліктів і розв'язання суперечностей для створення необхідних умов функціонування та соціально-економічного розвитку підприємств, установ, організацій, підвищення життєвого рівня працівників.

Орлова Н.Г.,
аспірант кафедри трудового права Національного
університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»

ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ МОРЯКІВ ШЛЯХОМ РАТИФІКАЦІЇ УКРАЇНОЮ КОНВЕНЦІЇ ПРО ПРАЦЮ В МОРСЬКОМУ СУДНОПЛАВСТВІ 2006 РОКУ

У лютому 2006 року в Женеві на 94-й сесії Міжнародна організація праці прийняла «Конвенцію про працю в морському судноплаванні», чим зробила суттєвий крок до створення нового головного міжнародного трудового стандарту, який забезпечує «Білль про права мореплавців» для приблизно 1,2 мільйонів людей, зайнятих у судноплаванні, об'єднуючи широкий діапазон морських стандартів, прийнятих, починаючи з 1920-х років. Україна учасницею конвенції, на жаль, сьогодні не є. На нашу думку, необхідна більш повна й точна відповідність норм українського трудового права норм міжнародних конвенцій, для чого слід активізувати процес ратифікації морських конвенцій Міжнародної організації праці і вносити відповідні зміни до національного законодавства. Ратифікація Конвенції про працю в морському судноплаванні є необхідним кроком для України з метою покращення

рівня якості судноплавства та підвищення рівня захисту трудових прав працівників водного транспорту.

Порівняно з Конвенцією про трудові договори моряків №22, що є чинною в Україні, нова Конвенція є більш досконалою в частині регулювання трудових договорів. Так, вона містить пряму вимогу відносно держав-членів, щоб всі моряки, які працюють на судах, що плавають під їх прапором, мали підписаний трудовий договір. Судновласник і моряк, які є сторонами трудового договору, мають копії трудового договору моряка; кожному моряку вручається документ, що містить відомості про його службу на борту судна. Специфіка сучасної ситуації в нашій державі полягає в необхідності формування реалістичного характеру законодавства про працю на морі. З метою забезпечення вільного укладення договорів на основі достатнього розуміння своїх прав і обов'язків, вважаємо за необхідне доповнити ст.24 Кодексу законів про працю України ще одним випадком додержання обов'язкової письмової форми трудового договору – з моряками (працівниками водного транспорту).

Згідно нової Конвенції тривалість мінімального терміну повідомлення відносно дострокового припинення дії трудового договору повинна складати не менше 7 днів, а не 24 години. Та 24 години є надто коротким строком для розгляду питання про залишення моряком судна і вирішення пов'язаних з цим організаційних питань.

До списку даних, що їх має містити трудовий договір моряка, додано медичне обслуговування і соціальне забезпечення, що надаються морякові судновласником, право моряка на репатріацію і посилення на колективний договір, залежно від обставин. Крім того, Конвенція запроваджує два нових, обов'язкових для суден, документа: «Свідоцтво про відповідність трудовим нормам в морському судноплавстві» і «Декларація про дотримання трудових норм». Звернемо увагу на частину II «Декларації», де мають вказуватися заходи щодо виконання вимог Конвенції, вжиті судновласником. Для отримання цих документів судно повинно пройти відповідний огляд на відповідність трудовим нормам у морському судноплавстві.

Конвенція вимагає вживання заходів, щоб інформація відносно умов найму моряків, включаючи копію їх трудового договору, була доступна для посадових осіб компетентного органу влади, у тому числі в портах заходу судна. Спеціально передбачається, що англійською мовою мають бути складені копія стан-

дартної форми трудового договору і ті положення колективного договору, які підлягають державній портовій інспекції (за винятком судів, що здійснюють лише внутрішні рейси). Отже, велика увага приділяється саме захисту прав та інтересів моряків, що працюють на борту судна.

Згідно із Стандартом А2.2 Конвенції, кожна держава-член повинна вимагати, щоб плата, що належить морякам, що працюють на судах, плаваючих під його прапором, здійснювалася не рідше, ніж раз на місяць, і відповідно до положень колективного договору. Кожна держава-член також повинна вимагати від судовласників вживання заходів, що дозволяють морякам передавати всі свої заробітки або їх частину своїм сім'ям або утриманцям, або довіреним особам, що мають на те юридичне право, включаючи систему, що дозволяє морякам на самому початку своєї роботи або на пізнішому етапі виділяти на свій розсуд частину своєї заробітної плати для переведення через регулярні періоди часу своїм сім'ям за допомогою банківських переказів або аналогічних способів; вимога про те, щоб такі переведення здійснювалися в належний час і безпосередньо особі або особам, вказаним моряком. Слід звернути увагу, що до прийняття нової Конвенції періодичність виплати заробітної плати регламентувалася лише в Рекомендації про заробітну плату і тривалість робочого часу моряків, і вкомплектовування судів екіпажами (№ 187, 1996 р.), тоді як передача моряками заробітків своїм сім'ям регулювалася в Рекомендації про поліпшення побутового обслуговування моряків в портах. Відповідно, включення цих двох вимог в текст обов'язкового Стандарту є значною зміною в у існуючих нормах, що стосуються заробітної плати моряків.

Конвенція 2006 р. унікальна за своєю юридичною природою. Як сказано в преамбулі, її прийняття базується на бажанні «створити єдиний узгоджений акт, який охоплює, у міру можливості, всі сучасні норми існуючих міжнародних конвенцій і рекомендацій про працю в морському судноплавстві». Відповідно до ст. X Конвенції вона переглядає 36 «морських конвенцій», в тому числі й ті, учасником яких Україна не є (наприклад, Конвенція № 108 про посвідчення особи моряків 1958 р.).

Нова Конвенція поширює свою дію на: 1) судна держав-членів конвенції і держав, які не є членами конвенції – для того, щоб цим суднам «не надавався більш сприятливий режим, ніж суднам,

що плавають під прапором держави, яка ратифікувала її» (п. 7 ст. 5); 2) моряків, що знаходяться під юрисдикцією держави-члена (незалежно від того, чи є учасником Конвенції держава його громадянства або найму; важливим може виявитися лише сам факт його перебування на території держави-члена). Таким чином, незалежно від того, чи ратифікує Україна цю Конвенцію, на громадянина України, який працює під прапором (або, навіть, що знаходиться на території) держави-члена також будуть поширюватися окремі положення цієї Конвенції; 3) служби найму та працевлаштування моряків (створені на території держави-члена) відповідно до принципу суверенітету і територіальності.

З огляду на вищесказане, ратифікація Конвенції про працю в морському судноплаванні 2006 року є необхідною умовою на шляху до створення відлагодженого і чіткого юридичного механізму безпосередньої (прямої) реалізації міжнародних норм про працю в законодавстві і правозастосовчій практиці України, а також запровадження сучасного механізму забезпечення достойної праці в морському секторі.

Римар І.А.,
аспірант кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Національного університету
«Одеська юридична академія»

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ПРАЦІВНИКА В ІНДИВІДУАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Правовий статус працівника тісно пов'язаний з трудовою правосуб'єктністю. Змістом правового статусу працівника є комплекс прав і обов'язків, що надані йому законом або на підставі укладеного трудового договору. В загальних рисах ці права і обов'язки закріплені в ст. 43—45 Конституції України, ст. 2 КЗпП, статті 23, 24 Загальної декларації прав людини, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р., Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права 1966 р. і деяких інших міжнародно-правових актах.

Саме працівник є носієм живої праці, трудові правовідносини виступають як правове опосередкування, як правова оболонка