

ДО ПИТАННЯ ПРО ДИФЕРЕНЦІАЦІЮ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ

Виконання трудової діяльності на водному транспорті має багато особливостей і стійких об'єктивних ознак, які виступають підставами для проведення диференціації правового регулювання трудових відносин (цілодобовий режим роботи, підвищена інтенсивність, екстенсивна напруженість трудової діяльності, постійний вплив на організм комплексу природничих, виробничих і побутових факторів тощо). Тому існує об'єктивна необхідність у врегулюванні таких відносин як нормами загальної дії, так і спеціальними нормативно-правовими актами, за допомогою яких втілюється диференційований підхід до правового регулювання праці.

Диференціація є допустимою, коли ефективно правове регулювання неможливе за допомогою загальних норм, і така диференціація має за мету забезпечення рівності можливостей у сфері праці осіб, які здійснюють трудову діяльність в неоднакових умовах. У цьому сенсі проблемним є питання про співвідношення загальних і спеціальних норм права за сферою їх дії.

Перша група правових норм – норми загального характеру, що закріплюють принципові положення для всіх працівників без винятку, забезпечують єдність у правовому регулюванні відносин у даній сфері. Друга група правових норм – спеціальні норми, що передбачають визначені законом винятки із загального правила для окремих видів відносин.

Найбільш поширеною класифікацією спеціальних норм є їх поділ на: норми-вилучення, які містять винятки із загального рівня гарантій; норми-доповнення, які передбачають пільги та додаткові гарантії для окремих категорій працівників; норми-пристосування, які деталізують порядок і методи застосування загальної норми.

У трудовому праві загальні норми, які поширюються на всіх працівників, поєднуються зі спеціальними нормами: або вони діють разом, або спеціальні норми можуть заміщувати загальні. Видається, на водному транспорті, в залежності від умов праці, призначення та технічних характеристик судна тощо, норми-доповнення діють разом із загальними нормами. Норми-вилучення повністю не можуть відмінити дію загальних норм, а лише частково можуть обмежити їх застосування. Норми-пристосування, у свою чергу, надають органам управління можливість здійснювати модернізацію умов праці по відношенню до певної категорії працівників, вони ніби пристосовують дію загальних норм до конкретних умов правореалізації.

Диференціація виявляється також у вигляді норм-альтернатив, коли законодавцем встановлюється норма, яка містить різні варіанти рішення з тим, щоб правозастосовчий орган вибрав один з них. Слід зауважити, що така ідея одержує своє безпосереднє підтвердження в чинному трудовому законодавстві, яке надає право вибору тієї чи іншої норми не тільки правозастосовчому органу, але й самому працівнику.

Думається, на водному транспорті диференціація може здійснюватися за допомогою наступних видів правових норм: 1) норми-доповнення; 2) норми-вилучення; 3) норми-пристосування; 4) норми-альтернативи.

Норми, віднесені до першої групи, передбачають додаткові пільги й гарантії для працівників. Вони покликані компенсувати ті несприятливі чинники, які справляють вплив на працівників під час здійснення ними своїх трудових функцій. Так, прикладом норми-доповнення може бути ст. 3 Конвенції про репатріацію

моряків № 23 від 23.06.1926, згідно з якою моряк, списаний на берег під час дії його трудового договору або по його закінченні, має право бути доставленим назад у свою країну або в порт, де він був найнятий, або в порт, з якого почався рейс.

Сутність другої групи норм полягає у встановленні обмежень дії загальної норми. Як приклад, можна навести пункт 4.1 Положення про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України, затвердженого наказом Міністерства інфраструктури України від 29.02.2012 № 135, яким закріплено, що авральні й аварійні роботи виконуються протягом установленого робочого дня і понад його тривалість за розпорядженням капітанів суден і є обов'язковими для всіх членів екіпажу.

У той час, коли норми-доповнення устанавлюються як на державному, так і на договірному рівні, норми-вилучення можуть устанавлюватися виключно на державному рівні.

Що стосується норм-приспосувань, то такі норми лише видозмінюють загальну норму для певних категорій працівників. Так, загальнотрудове законодавство встановлює ряд вікових, кваліфікаційних, медичних вимог, що пред'являються до працівника. У зв'язку зі специфічністю трудової діяльності на водному транспорті законодавство видозмінює ці вимоги шляхом їх посилення: наприклад, Положення про порядок присвоєння звань особам командного складу морських суден, затверджене наказом Міністерства інфраструктури України від 7.08.2013 № 567, містить вимоги щодо віку кандидатів на займання відповідних посад на суднах різних типів, вимагається також наявність та документальне підтвердження спеціальних практичних і теоретичних знань та стажу роботи, що залежить від виду посади, на яку претендує працівник.

Свідченням існування норм-альтернатив на водному транспорті є те, що працівник-моряк, як самостійна сторона правовідносин, може ініціювати включення у розділ „умови договору”, статтю про вибір права для вирішення спірних питань, пов'язаних з трудовими відносинами, у разі їх виникнення. Якщо

моряк є громадянином України, застосовується право України. В іншому разі для моряка, що працює на іноземному судні, застосовується право країни прапора судна.

Так, у ст. 8 Кодексу законів про працю України зазначається, що трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються відповідно до Закону України „Про міжнародне приватне право”. Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, відмінні від тих, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Відповідно до статті 52 Закону України „Про міжнародне приватне право” до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України. Але у тому ж Законі України „Про міжнародне приватне право” у ст. 5 містяться наступні норми: у випадках, визначених законом, учасники (учасник) правовідносин можуть самостійно здійснювати вибір права, що підлягає застосуванню до змісту правових відносин; вибір права може бути здійснений щодо правочину в цілому або його окремої частини.

Саме застосування вищезазначених норм якнайкраще сприяє усуненню протиріч в правовому регулюванні процесу праці на водному транспорті, встановленню додаткових гарантій та пільг для працівників водного транспорту.