

в укладанні колективного договору, в яких містяться положення, що стосуються пенсійного забезпечення (заводські пенсії й соціальні допомоги) [13, 131].

Таким чином, розширення принципів пенсійного страхування дозволить вдосконалити механізм реалізації пенсійних прав громадян, що дозволить побудувати дійсно соціальну правову державу України.

Література:

1. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К.: «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 5: П–С. – 2003. – 736 с.: іл.
2. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 49–51. – Ст. 376.
3. Папієв М. Міжнародний досвід реформування пенсійного забезпечення // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 1. – С. 3–11.
4. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України: Навч. посіб. – К.: Знання, 2005. – 615 с. – (Вища освіта XXI століття).
5. Конституція України (із змінами і доп.). – К.: Атіка, 2006. – 64 с.
6. Порядок сплати збору на обов'язкове державне пенсійне страхування з окремих видів господарських операцій: Постанова КМУ від 03.11.1998 р. № 1740.
7. Надточій Б., Демчук Л. Пенсія в Україні: Коментар до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». – Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – № 1. – 2006. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 512 с.
8. Про першочергові заходи щодо запобігання негативним наслідкам фінансової кризи та про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 31.10.2008 р. № 639-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 14. – Ст. 181.
9. Сивак С.М. Правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05 / С.М. Сивак. – Київ, 1999. – 18 с.
10. Приходько С. Держава і соціальний захист громадян // Право України. – 1999. – № 9. – С. 22–26.
11. Тарасова Л.С. Проблемы реализации принципа социальной справедливости в современном пенсионном обеспечении: автореф. дисс. на соискание ученой степени канд. юрид. наук: 12.00.05 / Л.С. Тарасова. – Москва, 2003. – 19 с.
12. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
13. Бойко М.Д. Порівняльне трудове право. Навчальний посібник. Курс лекцій. – Київ: «Олан», 2006. – 381 с.

Ізбаш О.О., ОНМА

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА МОРЯКОВ

У даній науковій статті проводиться аналіз проблемних питань правового регулювання, що виникають при укладанні трудових договорів з моряками, і розробка концепції подальшого розвитку законодавства про їх працю.

The analysis of problem questions of the legal regulation is conducted in this scientific article, arising up at conclusion labour contracts with sea-folk and development of conception of further development of legislation their labour.

Украина является морской державой, которая также является крупным «поставщиком» значительного количества моряков для работы «под флагом». Морское судно длительное время находится в удалении от местонахождения организации морского транспорта и сухопутной инфраструктуры. Кроме того, работа на морском судне связана с совокупным воздействием на организм таких производственных факторов как шум, вибрация, смена часовых и климатических поясов, судовая качка, перегрев помещений, электромагнитные поля радиочастот, стесненность рабочих мест, повышенная нервно-эмоциональная нагрузка вследствие необходимости немедленного принятия решений, повышенного внимания, стрессовых и экстремальных ситуаций, высокого уровня ответственности и др.

Именно условия выполнения трудовой функции моряками служат основанием для отраслевой дифференциации правового регулирования их труда. Объективные особенности трудовых отношений с участием моряков порождают необходимость в установлении специальных норм, регламентирующих труд членов экипажей морских судов.

На сегодняшний день на международном уровне действует значительное число актов о труде моряков. Содержание многих из них не согласуется ни между собой, ни с общими нормами трудового законодательства, что зачастую порождает различного рода коллизии. Целый ряд проблем возникает из-за того, что труд моряков регулируется не только трудовым законодательством, но и законами, носящими комплексный (межотраслевой) характер.

Как показывает анализ коллективных и трудовых договоров, заключаемых в организациях морского транспорта, а также судебной практики трудовые права моряков зачастую нарушаются. В то время как в современных условиях одной из основных задач правового регулирования труда является гарантированность прав и интересов наемных работников.

Актуальность исследования связана с необходимостью упорядочения и систематизации норм, устранением противоречий, что будет способствовать более эффективной защите моряков.

Кроме того, диссертационные исследования о труде моряков, выполненные ранее, в основном посвящены изучению зарубежного и международного опыта правового регулирования, либо они были написаны на основе ранее действовавшего законодательства о труде.

Цель данной статьи – выявление проблемных вопросов правового регулирования, возникающих при заключении трудовых договоров с моряками и разработка концепции дальнейшего развития законодательства об их труде.

Для достижения поставленной цели ставились следующие основные задачи:

1. Провести сравнительный анализ законодательства Украины и международно-правовых актов, регламентирующих трудовые договоры членов экипажей морских судов.

2. Показать особенности обязательных условий договоров о труде членов экипажей морских судов.

3. Выявить соотношение общих и специальных норм, регламентирующих содержание трудовых договоров членов плавсостава морских судов.

Объект исследования – трудовые договоры, заключаемые с членами экипажей морских судов.

Предмет исследования – обязательные условия трудовых договоров моряков.

Нормативно-правовую основу исследования составляют акты Международной организации труда, Конституции Украины, Кодекс законов о труде Украины и иные законы, регулирующие труд членов экипажей морских судов. Теоретическую основу исследования составили труды российских и украинских ученых правоведов: Е.М. Акоповой, Н.Г. Александрова, Б.К. Бегичева, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, В.М. Догадова, А.Д. Зайкина, С.А. Иванова, П.Д. Каминской, И.Я. Киселева, Ф.М. Левиант, Р.З. Лившица, С.П. Маврина, В.И. Миронова, В.И. Никитинского, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, А.С. Пашкова, А.И. Процевского, В.Г. Ротаня, Г.С. Скачковой, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, А.И. Ставцевой, Л.А. Сыроватской, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова и др.

Впервые проведено сопоставление положений нормативных актов Украины о труде моряков с международными нормами, в том числе содержащимися в Конвенции МОТ 2006 г. «О труде в морском судоходстве»; исследованы проблемы правового регулирования труда членов экипажей морских судов.

Одним из источников правового регулирования труда моряков являются трудовой договор, контракт. Сторонами трудового договора о выполнении работы на морском судне являются работодатель и работник – моряк, член экипажа судна, которые обладают специальной трудовой правосубъектностью, которая обусловлена требованиями, предъявляемыми в соответствии с принципом дифференциации правового регулирования труда, к возрасту, гражданству, состоянию здоровья, уровню образования отдельных категорий работников.

Каждая из сторон трудового договора имеет свои субъективные права и обязанности, определяемые индивидуальным трудовым договором и трудовым законодательством в целом. Как указывалось ранее, в условиях рынка труда содержание трудового договора определяется взаимным соглашением его сторон. Единственным ограничением этой свободы является предусмотренное ст. 9 КЗоТ Украины правило, согласно которому в трудовом договоре стороны не могут снизить уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством.

Содержанием трудового договора является совокупность условий, устанавливающих взаимные права и обязанности сторон. Поэтому обязательными условиями трудового договора, без которых он не может считаться заключенным, являются: трудовая функция работника, внутренний трудовой распорядок (т.е. рабочее время и время отдыха), условия оплаты труда [3;119].

Отметим, что в Конвенции МОТ «О трудовых договорах моряков» № 22 условия трудового договора не подразделяются на существенные и

факультативные. В п. 4 Стандарта А 2.1 Конвенции МОТ «О труде в морском судоходстве» указано, что перечисленные в норме условия в любом случае должны содержаться в трудовом договоре моряка.

Итак, КЗоТ Украины предусматривает, что в трудовом договоре должны быть указаны сведения: о работнике (фамилия, имя, отчество) и о работодателе (в частности, наименование юридического лица или фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица); о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя; идентификационный номер сторон; о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основания наделения его соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора. Следует отметить, что отсутствуют указания на необходимость отмечать в трудовом договоре место жительства работника и местонахождения работодателя, хотя такие сведения позволяют индивидуализировать стороны, и поэтому они должны содержаться в трудовом договоре. Особенно это касается трудовых договоров моряков в связи с условиями о репатриации. Помимо этого, в некоторых организациях морского транспорта практикуется включение в трудовой договор моряка сведений о ближайших родственниках, включая адреса. С одной стороны, подобное условие является вмешательством в личную жизнь, но с другой можно его считать целесообразным. Действительно, в случае болезни или смерти моряка родственники должны получить соответствующую информацию от работодателя. В Украине нет указаний на обязательное включение в трудовой договор сведений о сторонах, что я считаю пробелом, который следует восполнить.

К обязательным условиям трудового договора КЗоТ Украины относит место работы, что не предусмотрено Конвенцией «О труде в морском судоходстве». Непосредственным местом работы моряка является судно, на которое его нанимают. Морские суда отличаются особенностями эксплуатации, поэтому они подразделяются на группы в зависимости от валовой вместимости и мощности силовой установки; производственному назначению; виду плавания [2].

В отношении членов экипажа не считается переводом и не требует согласия работника перемещение его на судно одной и той же группы у одного работодателя. Однако представляется немаловажным, что место работы члена экипажа является одновременно и местом его отдыха в период рейса, поэтому указание на конкретное судно должно обязательно содержаться в трудовом договоре. Думается, что обязательное указание на судно в трудовом договоре, и, соответственно, признание его изменения – переводом, имеет значение, прежде всего, в связи с необходимостью получения согласия работника на изменение судна. Иными словами, если работник согласен на изменение судна, то оформляется перевод, а если нет – трудовые отношения прекращаются. Но обязательное указание на конкретное судно в трудовом договоре будет способствовать формированию постоянных экипажей, что является одним из условий поддержания здорового психологического климата на судне. В п. 4 ст. 6 Конвенции № 22 также определено, что в трудовом договоре моряка должно содержаться указание на название судна или судов, на борту которых моряк обязуется служить. Однако это положение отсутствует в Конвенции 2006 г. «О труде в морском судоходстве». На практике во

многих организациях морского транспорта наименование судна указывается в трудовых договорах [4; 349].

К обязательным условиям в ст. 21 КЗоТ Украины отнесено и условие о трудовой функции работника, под которой наукой трудового права понимается «круг работы, вмененной в обязанности работнику под персональную ответственность и принятый им при вступлении в трудовое правоотношение». В КЗоТ Украины указаны две возможности определения трудовой функции: путем указания на должность, профессию, специальность либо уточнения конкретного вида поручаемой работнику работы [5; 1024].

Для членов экипажей морских судов исполнение каждым из них своей должности на судне строго регламентировано соответствующей инструкцией. Отметим, что согласно Конвенции 2006 г. «О труде в морском судоходстве» в трудовом договоре моряка должна указываться должность, на которую нанимается моряк.

Обязательным условием трудового договора является дата начала работы – это день, в который работник обязан приступить к работе. Если в договоре дата начала работы не установлена, то работник должен приступить к ней на следующий день после вступления договора в силу. Порядок вступления трудового договора в силу установлен ст. 24 КЗоТ Украины, иные же правила могут содержаться в самом трудовом договоре.

Дата начала работы в трудовом договоре члена экипажа морского судна означает одновременно и дату занесения сведений о нем в судовую роль [6; 303].

Помимо даты начала работы, стороны обязательно должны указать срок договора, в случае заключения его на определенный срок и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора. Однако, если срок трудового договора не указан, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 23 КЗоТ Украины).

На практике заключается два вида трудовых договоров моряков в зависимости от срока их действия: с неопределенным сроком действия, срочные договора на определенное время или на время одного рейса. Это нашло нормативное закрепление в Конвенции 2006 г. «О труде в морском судоходстве», где также предусмотрено, что при определении срока трудового договора в нем должны быть указаны условия прекращения его действия:

- если договор заключен на неопределенный срок – условия, дающие право любой из сторон расторгнуть его, а также срок для уведомления о расторжении при условии, что такой срок не будет более коротким для судовладельца, чем для моряка;
- если договор заключен на определенный срок – точную дату истечения срока договора; и
- если договор заключен на один рейс – порт назначения и время, которое должно истечь по прибытии в порт, прежде чем моряк может быть списан с судна.

Анализ трудовых договоров, заключаемых с моряками, позволяет выделить еще одну их особенность: поскольку четко определить продолжительность рейса иногда не представляется возможным, судовладель-

цы предпочитают указывать срок трудового договора приблизительно, что не вполне согласуется с требованиями трудового законодательства. Кроме того, предусмотрено перезаключение контракта по окончании перегона судна, однако указана общая продолжительность контрактов – четыре плюс/минус один месяц. Думается, что такая практика, весьма выгодная судовладельцу, существенно нарушает действующее законодательство, противоречит интересам моряка и, следовательно, должна быть устранена при вмешательстве органов инспекции труда.

Общим для всех срочных трудовых договоров является правило, согласно которому, если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжают, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, действие срочного договора считается продленным на неопределенный срок (ст. 39¹ КЗоТ Украины). Применительно к морякам эта норма имеет особое значение, поскольку срок трудового договора может истечь в период нахождения судна в рейсе, и возникает ситуация, когда достаточно определить их статус на борту судна. Кроме того, в соответствии с требованиями КТМ Украины член экипажа в случае истечения трудового договора, заключенного на определенный срок или на определенный рейс, имеет право на репатриацию, которая связана со значительными расходами со стороны работодателя.

Обязательными в трудовом договоре являются условия оплаты труда. Отметим, что в соответствии с п. 4 Стандарта А 2.1 Конвенции МОТ «О труде в морском судоходстве» в трудовом договоре моряка должен указываться размер заработной платы или, там, где это применимо, – формула, используемая для ее исчисления.

В отношении моряков применяются разные комплексные системы оплаты труда. При определении размера заработной платы членов экипажа морского судна применяются тарифное регулирование, выплата паевых коэффициентов в зависимости от занимаемой должности по судовой роли, а также доплаты за особые условия труда, за нахождение в пределах 200-мильной экономической зоны, оплата за стоянку в порту, погрузочно-разгрузочные, швартовые и авральные работы, выплата иностранной валюты взамен суточных и т.д.

Должностные оклады моряков дифференцируются в зависимости от назначений судна; района плавания; рода перевозимого груза. Судоводные компании и профсоюзы, представляющие интересы моряков на судах, на переговорах по заработной плате моряков в процессе заключения коллективных договоров ориентируются на периодически устанавливаемую паритетной морской комиссией сумму за календарный месяц матросу первого класса в рамках Рекомендации МОТ № 187 1996 г. В целом аналогичное правило содержится в п. 1 Руководящего принципа В 2.2.4 Конвенции 2006 г. «О труде в морском судоходстве». Однако следует отметить, что указанная норма относится к необязательным правилам.

Следует отметить, что в Стандарте А23 Конвенции МОТ «О труде в морском судоходстве» рабочее время определено как время, в течение которого моряк обязан выполнять работу в интересах судна. А Конвенция № 180 и Рекомендация № 187 устанавливают, что нормальная продолжительность рабочего времени в открытом море и в порту не должна превышать 8 часов в день, а количество нормальных рабочих часов в неделю

– 48 часов. Несмотря на столь унифицированный подход к продолжительности рабочего времени, во многих трудовых договорах моряков рабочее время определяется не относительно рабочей недели, а рабочего дня, и составляет не более 12 часов в сутки. Конечно, подобное недопустимо, даже без учета особенностей выполнения трудовой функции в период рейса.

Следует отметить, что в Конвенции МОТ «О труде в морском судоходстве» определены максимальная продолжительность рабочего времени (14 часов в течение любого 24-часового периода; 72 часа в течение любого периода в семь дней) и минимальная продолжительность времени отдыха моряков (10 часов в течение любого 24-часового периода; 77 часов в течение любого периода в семь дней). Очевидно, что указанные нормы ухудшают положение моряка как по сравнению с законодательством Украины, так и принятыми ранее конвенциями и рекомендациями.

Режимы рабочего времени и времени отдыха плавсостава в зависимости от работы судна подразделяются на: режимы рабочего времени в эксплуатационный период работы судна (в период рейса); во внеэксплуатационный период, который имеет две разновидности: нахождение судна в ремонте без вывода его из эксплуатации и постанова судна на судоремонтное предприятие [7; 175].

Кроме того, особенности распределения рабочего времени моряков связаны с различной степенью уплотненности рабочего времени в различные моменты работы судна. Например, переходы между портами, стоянка, производство погрузочно-разгрузочных работ и т.п.

На всех судах, находящихся в эксплуатации предусматривается вахтенная служба (вахта), т.е. особый вид исполнения каждым членом экипажа своих служебных обязанностей, требующих повышенного внимания и непрерывного присутствия на посту или на своем рабочем месте. С позиции трудового права, вахта представляет собой разновидность рабочей смены. График вахт (работ) разрабатывается и утверждается судовладельцем или по его поручению капитаном судна по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом трудового коллектива.

Продолжительность суммированного учета рабочего времени определяется судовладельцем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом трудового коллектива, исходя из конкретных условий работы судна и установленного графика вахт (работ) членов экипажей, а также из того, что максимальная продолжительность работы членов экипажей на судах между двумя периодами отдыха на берегу не должна превышать 120 календарных дней. В случаях затруднения со сменой всего экипажа или отдельных его членов в иностранных или арктических портах, задержки судна в рейсе, стоянки в порту, где смена экипажа связана со значительными затратами средств и времени, продолжительность работы на судне экипажа или отдельных его членов может быть увеличена до 150 календарных дней. Однако на практике указанные положения зачастую нарушаются.

На морском флоте существует особый вид рабочего времени – это аварийные и авральные работы. Такие работы производятся по распоряжению капитана судна в течение установленного и сверх установленного

рабочего дня и являются обязательными для всех членов экипажа. Отметим, что на практике в трудовых договорах, заключаемых с моряками, особо указано: все виды авральных работ выполняются без дополнительной оплаты. Кроме того, необходимо, как предусмотрено в п. 12 Стандарта А2.3 Конвенции «О труде в морском судоходстве», выдавать морякам копии учетных записей о ежедневной продолжительности их рабочего времени, заверенные капитаном судна или уполномоченным им лицом, а также моряком.

Порядок предоставления и использования ежегодных основных и дополнительных отпусков членами экипажей морских судов установлен КЗоТ Украины. Следует отметить, что МОТ принята Конвенция № 146 «О ежегодных оплачиваемых отпусках моряков», которая устанавливает, что продолжительность отпуска за каждый год работы составляет 30 календарных дней. Отметим, что в п. 2 Стандарта А 2.4 Конвенции «О труде в морском судоходстве» изменен порядок определения продолжительности отпуска моряков: ежегодный оплачиваемый отпуск исчисляется из расчета не менее 2,5 календарных дней за каждый месяц работы.

Таким образом, хочется отметить, что, несмотря на некоторые пробелы национального законодательства и некоторые его противоречия с Конвенцией 2006 г., по прогнозам различных международных организаций и независимых экспертов, так или иначе связанных с международным морским правом, Сводная Конвенция о труде в морском судоходстве еще до 2012 года станет основополагающим документом, который будет четко регулировать трудовые отношения между тремя сторонами: работодателями, работниками и государствами-участниками.

Учитывая глобальный характер пиратских захватов судов и экипажей, случаев невыплаты зарплат морякам, банкротств судовладельцев, что в связи с мировым экономическим кризисом принимает в настоящее время массовый характер в международном морском судоходстве, данная Конвенция призвана, прежде всего, защитить трудовые и социальные права моряков.

Литература:

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 44.
2. Конвенция 2006 г. О труде в морском судоходстве // [Электронный ресурс/ Международная организация труда]. – Электронные данные. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/ilolex/Russian/docs/conv186.htm>.
3. Кодекс законов о труде Украины от 10 декабря 1971 г. 9 с изм.и доп.) // ВВР. – 2006. – № 14. – Ст. 119.
4. Кодекс торгового мореплавания Украины от 23 мая 1995 г. № 176/95-ВР // ВВР. – 1995 – № 47. – Ст. 349.
5. Стычинский Б.С. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде / Б.С. Стычинский, И.В. Зуб, В.Г. Рогань. – Киев-Севастополь, 2001. – 1024 с.
6. Аكوпова Е.М. Современный трудовой договор. / Е.М. Аكوпова. – М.: «Экспертное бюро М», 1997. – 303 с.; Ставцева А.И. Трудовой договор / А.И. Ставцева, О.С. Хохрякова. – М.: Юридическая литература, 1983. – 176 с.
7. Сыворотская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыворотская. – М.: Юридическая литература, 1990. – 175 с.