

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ»

Навчально-науковий інститут морського права та менеджменту

Кафедра морського права

УДК 341.225:656.61(079.2)

Загорняк Анастасія Олександрівна

**МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ПРАЦІ МОРЯКІВ ТА ЇХ ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ В
ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ**

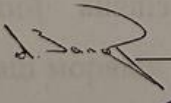
Дипломна робота магістра

Науковий керівник, освітньо-професійна програма

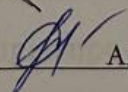
К.ю.н., доцент «Морське право»,

Іванова А.В. спеціальність 081 «Право»

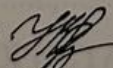
Здобувач

 Анастасія ЗАГОРНЯК

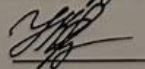
Науковий керівник

 Алла ІВАНОВА

Завідувач кафедри

 Наталя КРЕСТОВСЬКА

Нормконтроль

 Наталя КРЕСТОВСЬКА

м. Одеса - 2024

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ ТА СКОРОЧЕНЬ	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРИТИЧНІ АСПЕКТИ ТА РЕТРОСПЕКТИВА РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТИВ ПРАЦІ МОРЯКІВ.....	9
1.1 Поняття міжнародних стандартів праці моряків, принципи та історія міжнародно-правового регулювання праці моряків	9
1.2 Роль міжнародних організацій у регулюванні праці моряків.....	19
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ОСНОВНИХ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТИВ ПРАЦІ МОРЯКІВ.....	30
2.1 Конвенція про працю в морському судноплавстві 2006 року як основоположний інструмент захисту трудових прав моряків	30
2.2 Роль Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року (ПДНВ) у регулюванні праці моряків.....	41
РОЗДІЛ 3. НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО У СФЕРІ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МОРЯКІВ ТА ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ СТРАНДАРТИВ У НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО	51
3.1. Аналіз національного законодавства України, яке регулює працю моряків та його відповідність міжнародним стандартам	51
3.2 Порівняльний аналіз законодавства інших країн щодо правового регулювання праці моряків.....	62
3.3 Практика розгляду справ про порушення прав українських моряків	68
ВИСНОВКИ	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	79

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ ТА СКОРОЧЕНЬ

- ММО (IMO) - Міжнародна морська організація
- МФТ (ITF) - Міжнародна федерація працівників транспорту
- МПС (ICS) - Міжнародна палата судноплавства
- КЗпП - Кодекс законів про працю України
- КТМ - Кодекс торговельного мореплавства України
- МОП (ILO) - Міжнародна організація праці
- MLC-2006 - Конвенція про працю в морському судноплавстві
- ПДНВ (STCW) - Міжнародна конвенція про підготовку і дипломування моряків та несення вахти
- PSC - Контроль державою порту
- P&I club - Клуб взаємного страхування
- R&R - Receipt and Release statement (Заява про отримання компенсації та відмову від претензій)
- SCAT - Група з реагування на кризові ситуації моряків

ВСТУП

Актуальність дослідження. Україна є однією з провідних країн-постачальниць робочої сили на світовий морський ринок праці. За різними оцінками, на суднах під іноземними прапорами працює від 80 000 до 100 000 українських моряків, що ставить питання захисту їхніх трудових прав у фокус уваги як національної правової системи, так і міжнародної спільноти. Специфіка морської праці, яка здійснюється у міжнародному просторі та поза межами національної юрисдикції, вимагає особливих підходів до правового регулювання та контролю за дотриманням стандартів.

Проблемним аспектом є те, що значна кількість українських моряків працює на суднах під так званими "зручними" прапорами, де національне законодавство та контроль за дотриманням трудових прав є слабкими або взагалі відсутніми. Це призводить до системних порушень прав моряків, таких як не виплата заробітної плати, неналежні умови праці, недотримання норм безпеки, відсутність соціального захисту тощо. Аналіз судової практики демонструє, що українські суди щорічно розглядають значну кількість справ, де позивачами виступають моряки або їхні родичі, а відповідачами є іноземні судновласники та клуби взаємного страхування.

Україна демонструє парадоксальну ситуацію: будучи одним із світових лідерів з постачання висококваліфікованих морських кадрів, вона досі не ратифікувала Конвенцію Міжнародної організації праці про працю в морському судноплавстві 2006 року (MLC 2006) - ключовий міжнародний документ, який встановлює мінімальні стандарти у сфері праці та соціального захисту моряків.

Брак ефективних механізмів контролю за діяльністю кріїнгових компаній, недосконалість системи оподаткування доходів моряків, отриманих за кордоном, прогалини в регулюванні питань репатріації, медичного обслуговування, пенсійного забезпечення - всі ці фактори обумовлюють актуальність дослідження проблем імплементації міжнародних стандартів у національне законодавство та практики правозастосування.

Мета дослідження. Метою роботи є здійснення комплексного аналізу сучасних міжнародних стандартів праці моряків, дослідження стану їх імплементації у національне законодавство України.

Для досягнення поставленої мети сформульовано такі основні **задачі**:

1. дослідити генезу становлення сучасної системи міжнародно-правового регулювання праці моряків;
2. з'ясувати роль міжнародних організацій у регулюванні прав моряків;
3. з'ясувати юридичну природу та значення Конвенції МОП про працю в морському судноплавстві 2006 року;
4. дослідити роль Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року (ПДНВ) у регулюванні праці моряків
5. проаналізувати стан імплементації міжнародних стандартів праці моряків у національне законодавство України;
6. здійснити порівняльний аналіз законодавства різних держав щодо регулювання праці моряків;
7. дослідити правозастосовну практику українських судів у справах, що виникають зі спорів між українськими моряками та іноземними судновласниками;

Об'єктом дослідження є правовідносини у сфері міжнародного правового регулювання праці у морському судноплавстві.

Предметом дослідження є форми і способи імплементації норм міжнародного права, що регулюють сферу праці моряків в законодавство України.

Методологічна основа дослідження. Дослідження ґрунтується на міждисциплінарному підході із застосуванням загальнонаукових та спеціальних методів, таких як історико-правовий метод для аналізу еволюції міжнародного морського права, порівняльно-правовий метод для вивчення національного законодавства та його гармонізації з міжнародними стандартами, системний

підхід для дослідження взаємодії міжнародних і національних норм, а також метод аналізу судової практики для виявлення проблем застосування існуючих правових норм.

Аналіз джерел та літератури. Фундаментальну основу дослідження складає широкий спектр нормативно-правових актів міжнародного та національного характеру, а також наукова література вітчизняних дослідників.

Теоретичну основу дослідження становлять праці вітчизняних та зарубіжних науковців у галузі морського права, міжнародного приватного права та трудового права. Вагомий внесок у розробку проблематики здійснили такі українські вчені, як С. В. Ківалов [25], О. О. Белогубова [20], І. В. Підпала [28; 29], Б. В. Бабін [19], А. В. Іванова [24] та інші.

Важливе значення для дослідження мають праці зарубіжних науковців, зокрема В. N. Lelis [36], С. Doumbia-Henry [30], М. L. Fotteler [31], Capt. D. Mantoju [37] та інших, які аналізують вплив MLC 2006 на умови праці моряків, проблеми імплементації міжнародних стандартів та контролю за їх дотриманням.

Джерельну базу дослідження становлять міжнародні договори та конвенції, акти національного законодавства України, постанови пленумів вищих судових інстанцій, статистичні дані.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження робота є комплексним дослідженням проблем імплементації сучасних міжнародних стандартів праці моряків у національне законодавство України.

У дослідженні:

- поглиблено розуміння правової природи та значення Конвенції МОП про працю в морському судноплаванні 2006 року як універсального зведеного стандарту регулювання трудових і соціальних прав моряків;

- здійснено системний аналіз відповідності національного законодавства України сучасним міжнародним стандартам у сфері праці моряків, виявлено прогалини та суперечності;

- з'ясовано особливості застосування українськими судами норм іноземного права при розгляді трудових спорів моряків, ускладнених іноземним елементом;

- обґрунтовано необхідність ратифікації Україною MLC 2006 як передумови ефективного захисту прав українських моряків у сучасних умовах;

Практичне значення одержаних результатів.

Результатами дослідження являються сформульовані в роботі висновки та рекомендації, які можуть бути використані:

- у правотворчій діяльності - при розробці змін та доповнень до законодавчих актів, що регулюють працю моряків;

- у правозастосовній діяльності - для підвищення ефективності судового захисту трудових прав моряків;

- у науково-дослідній роботі - для подальшої розробки теоретичних проблем міжнародно-правового регулювання праці моряків;

- у навчальному процесі - при викладанні курсів "Морське право", "Міжнародне приватне право", "Трудове право України", при підготовці підручників та навчальних посібників.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та висновки дипломної роботи були оприлюднені на таких конференціях:

1. Загорняк А.О.. Виклики забезпечення прав українських моряків під час воєнного стану. *Морське право та менеджмент: еволюція та сучасні виклики: Матеріали X Всеукраїнської науково-практичної онлайн конференції молодих науковців та здобувачів вищої освіти, Одеса, 28 листопада 2024 року*. Одеса: НУ "ОМА". 2024.

2. Загорняк А.О.. Роль міжнародних організацій у регулюванні праці моряків. *Матеріали IV науково-технічної конференції молодих вчених «Інновації та технології на морському та внутрішньому водному транспорті», Одеса, 19-20 листопада 2024 року*. Одеса: НУ "ОМА". 2024.

Обґрунтування структури роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел.

У першому розділі розглянуто теоретичні аспекти та ретроспективу розвитку міжнародних стандартів праці моряків, з'ясовано поняття, принципи та історію становлення міжнародно-правового регулювання праці моряків, визначено роль міжнародних організацій у цьому процесі.

Другий розділ присвячено аналізу ключових міжнародних стандартів праці моряків, особлива увага приділена Конвенції МОП про працю в морському суднопластві 2006 року та Міжнародній конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення ваhti 1978 року.

У третьому розділі досліджено стан національного законодавства України у сфері регулювання праці моряків, здійснено порівняльний аналіз законодавства зарубіжних держав, висвітлено проблеми імплементації міжнародних стандартів, здійснено аналіз практики українських судів у справах про захист трудових прав моряків.

У висновках підсумовано результати дослідження, сформульовано рекомендації щодо удосконалення захисту трудових прав українських моряків у контексті міжнародних стандартів.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРИТИЧНІ АСПЕКТИ ТА РЕТРОСПЕКТИВА РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ПРАЦІ МОРЯКІВ

1.1 Поняття міжнародних стандартів праці моряків, принципи та історія міжнародно-правового регулювання праці моряків

Міжнародне морське судноплавство є ключовим елементом глобальної економіки, а моряки відіграють критичну роль у забезпеченні його функціонування. Специфіка праці на морі вимагає особливого підходу до регулювання трудових відносин у цій сфері.

Міжнародні стандарти праці моряків - це сукупність норм і правил, встановлених на міжнародному рівні, які визначають мінімальні вимоги до умов праці та життя моряків на борту суден. Ці стандарти спрямовані на забезпечення гідних умов праці, соціального захисту та безпеки моряків.

За визначенням Міжнародної організації праці (МОП), міжнародні трудові стандарти - це правові інструменти, розроблені тристоронніми учасниками МОП (урядами, роботодавцями та працівниками), які встановлюють основні принципи та права у сфері праці¹.

Історія розвитку соціального захисту, в тому числі і для моряків, бере свій початок з давніх часів, коли люди почали усвідомлювати переваги самоорганізації у громади. Це усвідомлення призвело до виникнення потреби у спільному захисті від різноманітних несприятливих життєвих ситуацій, що особливо актуально для такої небезпечної професії, як моряк.

Цікаво, що ранні форми "страхування" можна знайти навіть у практиці давньогрецьких купців-піратів. Вони укладали угоди щодо розподілу як доходів від своїх ризикованих підприємств, так і втрат внаслідок морських

¹ International Labor Organization: <https://www.ilo.org/international-labour-standards/maritime-labour-convention-2006>

небезпек. Це можна розглядати як примітивну форму соціального захисту для тих, хто працював у морській галузі, хоча і в досить специфічному контексті².

У Стародавньому Римі ми бачимо більш розвинені форми взаємодопомоги в рамках професійних корпорацій та спілок. Хоча ці організації не були специфічно морськими, вони надавали своїм членам підтримку у разі захворювання, каліцтва чи смерті, що є важливими аспектами і для сучасних стандартів праці моряків³.

Еволюція міжнародних стандартів праці моряків представляє собою тривалий та складний процес, що розгортався протягом кількох століть. Цей розвиток відображає глибокі зміни у світовій морській галузі, технологічному прогресі та глобальному розумінні прав людини і трудових відносин.

Коріння сучасних міжнародних стандартів праці моряків сягають XIX століття, епохи бурхливого розвитку морської торгівлі. Промислова революція стимулювала безпрецедентне зростання морських перевезень, що призвело до значного збільшення кількості суден та моряків.

Перші спроби кодифікації прав моряків були спрямовані на поліпшення умов праці та життя на борту, забезпечення безпеки, а також надання соціальних гарантій.

Початок міжнародної стандартизації соціального захисту моряків датується 1920 роком, що співпадає з раннім періодом діяльності МОП. Цей факт підкреслює, наскільки важливою вважалася праця моряків з самого початку формування міжнародних трудових стандартів.

Перші міжнародні акти в цій сфері були спрямовані на вирішення найбільш нагальних проблем, з якими стикалися моряки:

1. Конвенція 1920 року про допомогу з безробіття в разі корабельної аварії № 8. Цей документ був покликаний забезпечити фінансову підтримку морякам,

² Костира О.В., Півторак Г.Ф. Історичний розвиток діяльності міжнародної організації праці з соціального захисту моряків. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція*. 2022 № 57. С. 116.

³ Длугопольська Т. Історія розвитку законодавства про соціальний захист населення: міжнародний аспект. *Актуальні проблеми правознавства*. Вип. 3(7). 2016. С. 59.

які втратили роботу внаслідок морських катастроф, визнаючи особливі ризики, пов'язані з морською професією.

2. Конвенція 1936 року про зобов'язання судновласника у випадку хвороби, травми або смерті моряків № 55. Ця конвенція встановлювала відповідальність роботодавців за забезпечення медичної допомоги та фінансової підтримки морякам та їх сім'ям у випадку професійних захворювань, травм або смерті.

3. Конвенція 1936 року про страхування моряків у зв'язку з хворобою № 56. Документ був спрямований на створення системи медичного страхування для моряків, визнаючи специфіку їхньої роботи та потребу в спеціалізованому медичному обслуговуванні.

Ці ранні конвенції відображали прагнення міжнародної спільноти забезпечити базовий рівень соціального захисту для моряків як окремої категорії працівників, враховуючи особливості та ризики їхньої професії.

Однак справжній прорив у сфері соціального захисту моряків відбувся у 1946 році. Цей рік ознаменувався прийняттям нової, більш комплексної міжнародної правової бази, яка відображала зростаюче розуміння необхідності всеосяжного підходу до соціального забезпечення моряків та їхніх сімей. Нова правова база включала три ключові конвенції:

1. Конвенція 1946 року про соціальне забезпечення моряків № 70. Цей документ встановлював загальні принципи та стандарти соціального забезпечення моряків, охоплюючи широкий спектр соціальних ризиків та потреб.

2. Конвенція 1946 року про пенсії морякам № 71. Ця конвенція була спрямована на забезпечення фінансової безпеки моряків після завершення їхньої професійної кар'єри, визнаючи особливості та тривалість морської служби.

3. Конвенція 1946 року про угоди щодо соціального забезпечення моряків № 75. Цей документ регулював міжнародні аспекти соціального забезпечення

моряків, визнаючи глобальний характер морської галузі та необхідність координації систем соціального захисту різних країн.

Ця нова правова база відображала значний прогрес у розумінні потреб моряків та їхніх сімей. Вона втілювала більш комплексний підхід до соціального забезпечення, охоплюючи не лише питання тимчасової втрати працездатності чи безробіття, але й довгострокові аспекти соціального захисту, такі як пенсійне забезпечення.

Важливо відзначити, що ці зміни відбувалися на фоні загального розвитку міжнародних стандартів у сфері праці та соціального захисту. Вони відображали зростаюче визнання важливості забезпечення гідних умов праці та соціального захисту для всіх категорій працівників, але з особливим акцентом на специфічні потреби моряків.

Конвенція МОП № 70 1946 року стала значним кроком вперед, встановлюючи комплексні норми соціального забезпечення моряків. Вона гарантувала морякам та їхнім утриманцям право на страхові виплати у випадку хвороби, травми (виробничої та невиробничої), безробіття, а також пенсійне забезпечення. Важливо, що конвенція вимагала встановлення мінімальних розмірів допомог та їх координацію із загальними системами страхування працівників на березі.

Конвенція МОП № 71 розвинула ці положення, зосередившись на пенсійному забезпеченні моряків. Вона зобов'язувала країни-учасниці створювати системи пенсійного забезпечення для моряків, що працюють під їхнім прапором, визначати розміри пенсій та внесків, а також встановлювати умови набуття права на пенсію за віком.

Конвенція МОП № 75 розширила соціальний захист на моряків, що працюють під іноземним прапором, встановлюючи стандарти комплексного соціального захисту для цієї категорії працівників.

Подальший розвиток міжнародних стандартів соціального захисту моряків втілювався в Конвенції МОП № 165 1987 року. Цей документ встановив широкий спектр видів соціального захисту, включаючи медичне обслуговування, різні

види допомог (по хворобі, безробіттю, старості, інвалідності, у зв'язку з виробничим травматизмом, сімейну, по вагітності та пологах, у зв'язку з втратою годувальника).

Особливу увагу слід звернути на міжнародний характер морської праці. Значне використання праці іноземних моряків зумовлене рядом факторів, включаючи уніфікацію праці на суднах, використання англійської мови як засобу комунікації, традиції найму в портах заходу, дефіцит національних кадрів та привабливість заробітної плати для громадян країн, що розвиваються.

Декларація МОП про основоположні принципи та права у сфері праці, прийнята в 1998 році, стала визначальною віхою у розвитку міжнародного трудового права та відповіддю на виклики, породжені процесами глобалізації. Цей документ відобразив прагнення міжнародної спільноти забезпечити дотримання базових трудових прав у всьому світі, незалежно від рівня економічного розвитку країн та їх правових систем⁴.

Ключова особливість Декларації полягає в її універсальному характері. Вона встановлює, що всі держави-члени МОП, незалежно від того, чи ратифікували вони відповідні конвенції, мають фундаментальні зобов'язання, які впливають безпосередньо з їхнього членства в МОП. Ці зобов'язання передбачають не лише пасивне дотримання, але й активне зміцнення та реалізацію основоположних принципів та прав у сфері праці.

Декларація виокремлює чотири ключові категорії прав, які вважаються фундаментальними:

1. свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;
2. скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;
3. заборона дитячої праці;
4. недопущення дискримінації у сфері праці та занять⁵.

⁴ Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці ухвалена Міжнародною конференцією праці, Женева, 18 червня 1998 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text

⁵ Ibid

Важливо підкреслити, що ці принципи не є просто декларативними заявами. Вони відображають консенсус міжнародної спільноти щодо мінімальних стандартів у сфері праці та слугують орієнтиром для національних законодавств та політик.

Декларація також передбачає механізми моніторингу та сприяння реалізації цих принципів. МОП зобов'язується надавати технічну допомогу та експертну підтримку країнам-членам для впровадження цих принципів у їхні національні системи трудового права та практику⁶.

Більше того, Декларація визнає взаємозв'язок між економічним зростанням та соціальним прогресом. Вона підкреслює, що дотримання основоположних принципів та прав у сфері праці не лише є етичним імперативом, але й сприяє сталому економічному розвитку та соціальній стабільності.

Значний прорив у стандартизації умов праці моряків відбувся з прийняттям Конвенції про працю в морському судноплаванні (MLC) у 2006 році. Ця конвенція стала основним міжнародним документом, що кодифікував і систематизував існуючі стандарти у сфері праці моряків, охоплюючи широке коло питань: від умов праці та життя на борту до охорони здоров'я, безпеки та соціального захисту. MLC забезпечила створення єдиної системи для перевірки та моніторингу дотримання стандартів на міжнародному рівні, що значно підвищило ефективність захисту прав моряків⁷.

Проаналізувавши вищенаведені нормативно-правові акти, можемо визначити, що фундаментом міжнародно-правового регулювання праці моряків є принцип недискримінації. Він спрямований на забезпечення рівних прав і можливостей для всіх моряків незалежно від їхньої національності, раси, статі, віку, релігійних переконань, політичних поглядів, сексуальної орієнтації чи інших особистих характеристик. Цей принцип гарантує, що всі моряки,

⁶ Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці ухвалена Міжнародною конференцією праці, Женева, 18 червня 1998 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text

⁷ Maritime Labour Convention adopted by the International Labour Conference, Geneva, 23 February 2006. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:91:0::NO::P91_ILO_CODE:C186

незалежно від їхніх індивідуальних відмінностей, мають право на однакове ставлення і рівний доступ до можливостей на робочому місці.

Основні аспекти принципу недискримінації:

- рівний доступ до зайнятості та умов праці: принцип недискримінації забезпечує, що всі моряки мають рівний доступ до працевлаштування, професійного розвитку, навчання та кар'єрного зростання. Роботодавці не мають права відмовляти в працевлаштуванні чи просуванні по службі на підставі дискримінаційних ознак;

- рівна оплата за рівну працю: важливим аспектом цього принципу є забезпечення рівної оплати праці за виконання рівноцінної роботи;

- заборона дискримінації в доступі до соціальних гарантій: принцип недискримінації гарантує, що всі моряки мають рівний доступ до соціальних пільг, включаючи медичне обслуговування, страхування, пенсії та інші види соціального захисту;

- захист від сексуальних домагань і насильства: принцип недискримінації включає захист моряків від сексуальних домагань, насильства та будь-яких інших форм зловживань на робочому місці.

Другим важливим принципом є принцип свободи асоціацій. Він є важливим елементом міжнародного трудового права, що забезпечує право моряків на об'єднання для захисту своїх професійних і соціальних інтересів. Цей принцип передбачає можливість створювати профспілки, брати участь у їхній діяльності та проводити колективні переговори з роботодавцями. Він є основою для встановлення рівноваги між працівниками і роботодавцями та сприяє розвитку соціального діалогу на борту суден і в морській галузі загалом.

Основними аспектами принципу свободи асоціації:

- право на створення профспілок: моряки мають право на створення, вступ та участь у профспілках за власним вибором без втручання з боку роботодавців або держави. Це право гарантує можливість самостійно організовуватися для захисту своїх трудових прав і відстоювання інтересів;

- право на участь у профспілковій діяльності: принцип свободи асоціації передбачає право моряків брати участь у діяльності профспілок, включаючи проведення зборів, обговорення проблем, пов'язаних з умовами праці, а також участь у заходах, спрямованих на покращення цих умов;

- колективні переговори: одним із центральних елементів цього принципу є право на колективні переговори. Моряки через свої профспілки можуть вступати в переговори з роботодавцями щодо укладання колективних договорів, які регулюють умови праці, оплату, робочий час, соціальні гарантії та інші питання, що стосуються їхніх прав та інтересів;

- міжнародна підтримка та співпраця: принцип свободи асоціації включає право на співпрацю з міжнародними профспілковими організаціями, що дозволяє морякам обмінюватися досвідом, отримувати підтримку та захищати свої права на глобальному рівні. Це важливо з огляду на міжнародний характер морської праці та глобалізацію економіки.

Також слід згадати принцип заборони примусової праці, який є одним із фундаментальних прав людини, закріплених у міжнародному праві, зокрема в контексті морської праці. Цей принцип забороняє будь-які форми примусової або обов'язкової праці на морських суднах і є важливою складовою забезпечення гідних умов праці для моряків. Примусова праця включає будь-яку працю або послуги, які вимагаються від особи під загрозою покарання, і на які ця особа не погодилася добровільно.

Не менш важливим є принцип безпечних умов праці, що передбачає обов'язок роботодавців забезпечувати безпечні та здорові умови праці та життя для моряків на борту суден. Цей принцип спрямований на захист моряків від небезпек і ризиків, пов'язаних з їхньою професійною діяльністю, і на забезпечення високих стандартів безпеки та гігієни праці.

На нашу думку, можна виділити такі аспекти принципу безпечних та умов праці:

1. оцінка та управління ризиками, пов'язаних з умовами праці на борту судна;

2. надання відповідного обладнання та технологій для забезпечення безпеки і гігієни праці (каска, рукавиці, захисні окуляри), а також регулярне обслуговування та перевірка обладнання для запобігання аваріям.

3. навчання та інструктажі з безпеки, включаючи процедури екстреної евакуації, першу допомогу, користування засобами захисту і управління небезпечними матеріалами;

4. регулярні перевірки та аудит умов праці на борту суден (як внутрішні перевірки, так і зовнішні інспекції з боку національних або міжнародних органів);

5. реагування на аварії та надзвичайні ситуації (необхідна наявність планів реагування на аварії та надзвичайні ситуації, включаючи плани евакуації, навчання щодо дій у надзвичайних ситуаціях і наявність необхідних засобів для швидкого реагування на інциденти, такі як рятувальні човни та інші аварійні засоби).

Принцип безпечних та здорових умов праці закріплений у кількох міжнародних документах:

- Конвенція MLC 2006 року визначає вимоги до безпеки та гігієни праці на борту суден, включаючи обов'язки роботодавців щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці.

- Конвенція МОП № 155 "Про охорону здоров'я та безпеку праці" (1981 р.) встановлює основні принципи для забезпечення безпеки і здоров'я працівників на всіх робочих місцях, включаючи морські судна.

- Конвенція МОП № 187 "Про рамкову конвенцію щодо безпеки і здоров'я праці" (2006 р.), яка підтримує основні принципи забезпечення безпеки і здоров'я на всіх рівнях.

На нашу думку, принцип безпечних та здорових умов праці є критично важливим для забезпечення добробуту моряків і підтримання високих стандартів безпеки в морській галузі. Впровадження та дотримання цього принципу допомагає зменшити кількість нещасних випадків і захворювань на

борту, підвищує ефективність роботи та загальний моральний стан моряків, а також сприяє сталому розвитку морської галузі.

В умовах глобалізації і постійно зростаючих вимог до безпеки, дотримання цього принципу стає все більш важливим для забезпечення конкурентоспроможності та репутації судноплавних компаній на міжнародному рівні.

Критично важливим принципом можна також вважати принцип соціального захисту. Це включає доступ до медичного страхування, пенсійного забезпечення та інших соціальних послуг, що сприяють їхньому добробуту та безпеці в період роботи та після завершення кар'єри на морі.

Соціальний захист є важливою складовою забезпечення гідних умов праці і життя моряків, особливо в контексті специфічних умов їхньої роботи.

Цей принцип також закріплено у міжнародних актах, таких як: Конвенція MLC 2006, Конвенція МОП № 102 "Про мінімальні норми соціального забезпечення" (1952 р.) та Конвенція МОП № 121 "Про страхування у разі нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань" (1964 р.).

Можемо підсумувати, що обов'язковість виконання міжнародних стандартів є критично важливою для забезпечення справедливих і безпечних умов праці на глобальному рівні.

Це гарантує, що права працівників, включаючи моряків, будуть захищені в усіх країнах, які ратифікували відповідні міжнародні конвенції. Забезпечення дотримання стандартів також сприяє підвищенню рівня соціальної відповідальності роботодавців і держав, покращенню умов праці та запобіганню експлуатації.

Міжнародні стандарти праці моряків є результатом тривалого процесу розвитку міжнародного морського та трудового права. Вони базуються на фундаментальних принципах захисту прав працівників та враховують специфіку морської галузі. Джерела цих стандартів різноманітні, але ключову роль відіграють конвенції МОП та ІМО.

1.2 Роль міжнародних організацій у регулюванні праці моряків

Міжнародне морське судноплавство є однією з найбільш глобалізованих галузей економіки, що вимагає ефективного міжнародного регулювання, особливо в сфері праці моряків. Міжнародні організації відіграють ключову роль у встановленні стандартів, забезпеченні їх дотримання та вирішенні проблем, пов'язаних з працею на морі.

Першою міжнародною організацією, яку слід згадати, виступає МОП, яка є спеціалізованою агенцією ООН, заснованою у 1919 році з метою сприяння соціальному справедливості та поліпшенню умов праці в усьому світі. Її діяльність охоплює широкий спектр питань, від умов праці до соціального захисту.

МОП відіграє ключову роль у встановленні міжнародних стандартів праці завдяки своїм конвенціям і рекомендаціям, які затверджуються державами-членами. Ці стандарти охоплюють різні аспекти трудових відносин, включаючи права працівників, умови праці, безпеку на робочому місці, і більше.

МОП приділяє особливу увагу регулюванню умов праці моряків, враховуючи специфіку їхньої професійної діяльності. Ключовим документом у цій сфері є Конвенція MLC 2006 року, яка також відома як "Морська трудова конвенція". Цей всеохоплюючий міжнародний акт встановлює мінімальні вимоги до умов праці для моряків, забезпечуючи їм гідні умови життя та роботи на борту суден. Однак, MLC 2006 не є єдиним документом МОП, що стосується праці моряків. Організація має довгу історію розробки стандартів у цій галузі, що відображено в ряді інших важливих конвенцій та рекомендацій.

Одним з перших значущих документів була Конвенція про працівників морського судноплавства 1920 року (Конвенція № 22). Ця рання конвенція заклала основи для встановлення мінімальних стандартів праці моряків, хоча згодом багато її положень були модернізовані та включені до більш сучасних документів, зокрема до MLC 2006. Важливим етапом у розвитку міжнародних стандартів праці моряків стало прийняття Конвенції про покращення умов праці на борту торгових суден 1946 року (Конвенція № 68). Цей документ

охоплював такі ключові аспекти, як регулювання робочого часу, забезпечення належного відпочинку та створення комфортних умов проживання на борту суден. Багато положень цієї конвенції згодом були інтегровані до MLC 2006, що свідчить про її значущість та актуальність протягом тривалого часу.

Окрему увагу МОП приділила питанням охорони здоров'я моряків, що відображено в Конвенції про медичне обслуговування на борту суден 1946 року (Конвенція № 73). Цей документ встановив важливі стандарти медичного обслуговування для моряків, включаючи забезпечення доступу до необхідної медичної допомоги під час перебування в морі. Не менш важливою є Конвенція про гігієну та безпеку праці в морському судноплавстві 1966 року (Конвенція № 96), яка детально розглядає питання безпеки та гігієни на борту судна, що є критично важливим для забезпечення здоров'я та благополуччя моряків.

Варто зазначити, що MLC 2006, будучи найсучаснішим та найбільш всеохоплюючим документом, не існує ізольовано. Вона доповнюється рядом рекомендацій МОП, які надають додаткові вказівки та пояснення щодо застосування конвенції. Зокрема, Рекомендації № 186 про сприяння застосуванню MLC надають державам-членам та іншим зацікавленим сторонам детальні інструкції щодо ефективної імплементації положень конвенції.

МОП не обмежується лише розробкою стандартів, але також забезпечує механізми контролю за їх дотриманням. Ця система включає регулярні звіти держав-членів про виконання ратифікованих конвенцій, а також процедуру подання та розгляду скарг. Такий підхід дозволяє МОП ефективно моніторити ситуацію з дотриманням прав моряків у глобальному масштабі та своєчасно реагувати на виникаючі проблеми.

Таким чином, МОП створила комплексну систему міжнародних стандартів праці для моряків, яка еволюціонувала протягом десятиліть і продовжує адаптуватися до сучасних викликів морської галузі. Ця система, очолювана MLC 2006, але підкріплена низкою інших конвенцій та рекомендацій, спрямована на забезпечення гідних умов праці, безпеки та соціального захисту

для моряків у всьому світі, визнаючи їх унікальний внесок у глобальну економіку та торгівлю.

Головним пріоритетом морської програми Міжнародної організації праці є популяризація та впровадження розроблених стандартів. Для досягнення цієї мети МОП задіює весь спектр доступних їй інструментів впливу, а також активно займається виданням практичних кодексів, методичних рекомендацій та аналітичних звітів, які всебічно висвітлюють проблематику трудових відносин у морській галузі.

Важливу роль у цьому процесі відіграє Підкомітет з питань заробітної плати моряків, який функціонує в рамках Об'єднаної морської комісії. Цей орган регулярно проводить засідання з метою актуалізації рекомендованого мінімального розміру базової щомісячної оплати праці або заробітної плати для кваліфікованих моряків, що є одним з ключових положень Конвенції про працю в морському судноплавстві 2006 року. Не менш важливу функцію виконує Спеціальний тристоронній комітет MLC 2006 року. До компетенції цього комітету входить розгляд пропозицій щодо внесення змін до Конвенції, а також здійснення постійного моніторингу її відповідності сучасним реаліям морської галузі. Така діяльність забезпечує гнучкість та актуальність міжнародних стандартів праці моряків, дозволяючи їм адаптуватися до динамічних змін у світовому морському секторі⁸.

Надзвичайно важливу роль у регулюванні праці моряків виконує Міжнародна морська організація (ІМО), яка є спеціалізованою агенцією ООН, відповідальною за безпеку та захист судноплавства та запобігання забрудненню моря з суден⁹.

⁸ International Labor Organisation: Official Website. URL: <https://www.ilo.org/industries-and-sectors/shipping-ports-fisheries-and-inland-waterways-sector/shipping#:~:text=The%20main%20focus%20of%20ILO%27s,reports%20addressing%20seafarers%27%20labour%20issues.>

⁹ International Maritime Organization: Official Website. URL: <https://www.investopedia.com/terms/i/international-maritime-organization.asp#:~:text=The%20International%20Maritime%20Organization%20is,preventing%20marine%20pollution%20from%20ships.>

Основоположним документом у сфері регулювання праці моряків є Міжнародна конвенція про підготовку і дипломування моряків та несення вахти (ПДНВ), розроблена та впроваджена ІМО. Ця конвенція встановлює мінімальні стандарти компетентності для капітанів, офіцерів та вахтового персоналу на морських торговельних судах. ПДНВ регулярно переглядається та оновлюється для відповідності сучасним вимогам морської галузі.

Важливим аспектом діяльності ІМО є міжвідомча співпраця, зокрема з Міжнародною організацією праці (МОП). Результатом цієї співпраці стала MLC 2006, яка доповнює регуляторну базу ІМО в сфері безпеки на морі (СОЛАС), підготовки моряків (ПДНВ) та запобігання забрудненню морського середовища (МАРПОЛ).

ІМО активно досліджує та розробляє рекомендації щодо вирішення актуальних проблем у сфері праці моряків. Серед ключових питань: запобігання випадкам залишення моряків, забезпечення справедливого поводження з моряками, протидія булінгу та домаганням у морському секторі, регулювання робочого часу та відпочинку, а також запобігання професійному вигоранню та втомі екіпажів.

Для оперативного реагування на кризові ситуації в ІМО функціонує спеціалізований підрозділ - Група з реагування на кризові ситуації моряків (SCAT). Ця група забезпечує координацію дій між різними зацікавленими сторонами для ефективного вирішення проблем, з якими стикаються моряки¹⁰.

ІМО впроваджує політику гендерної рівності в морській галузі через програму "Жінки в морській галузі". Ця ініціатива спрямована на підвищення представництва жінок у морському секторі та забезпечення рівних можливостей для професійного розвитку¹¹.

Організація також проводить системну роботу з визнання професійних досягнень та героїчних вчинків моряків. Щорічно присуджуються нагороди за

¹⁰ Seafarer Crisis Action Team: case studies. International Maritime Organisation. URL: <https://www.imo.org/en/MediaCentre/HotTopics/Pages/SCAT.aspx>

¹¹ Women in Maritime. International Maritime Organisation. URL: <https://www.imo.org/en/ourwork/technicalcooperation/pages/womeninmaritime.aspx>

виняткову хоробрість на морі, а відзначення Міжнародного дня моряка сприяє підвищенню суспільного визнання цієї професії.

Освітня діяльність ІМО реалізується через різноманітні навчальні програми та стипендії. Ці ініціативи спрямовані на підвищення кваліфікації морських фахівців та сприяють впровадженню міжнародних стандартів у національні системи морської освіти.

"Розширення прав і можливостей жінок у морській спільноті" було обрано темою Всесвітнього дня моря 2019 року. Це створило чудову нагоду для підвищення обізнаності щодо важливості гендерної рівності, відповідно до Цілей сталого розвитку, та висвітлення вагомego внеску жінок з усього світу в морський сектор (рис. 1).



Рис. 1. "Ініціатива "Жінки у морській галузі"

Джерело: Офіційний веб-сайт Міжнародної Морської Організації
<https://www.imo.org/en/OurWork/TechnicalCooperation/Pages/Women-in-Maritime-Recognition.aspx>

Протягом року ІМО співпрацювала з різноманітними зацікавленими сторонами морської галузі задля створення середовища, в якому жінки могли б бути виявлені та обрані для можливостей кар'єрного розвитку в морських адміністраціях, портах та морських навчальних закладах. Ця ініціатива також мала на меті заохотити більш активне обговорення питань гендерної рівності у морському просторі.

Програма "Жінки в морській галузі" просувалася вперед завдяки численним заходам. Серед них - прем'єра фільму "Змінюючи течію", запуск онлайн-профільів жінок у морському секторі та надання підтримки Асоціаціям жінок у морській галузі (АЖМГ), створеним у рамках цієї програми.

У грудні 2019 року Асамблея ІМО ухвалила Резолюцію A.1147(31), яка закликає до подальших рішучих дій у найближчі роки для просування гендерної рівності в усьому морському секторі та досягнення середовища без бар'єрів. Ця резолюція підкреслює важливість створення робочого середовища для жінок у морській галузі, вільного від перешкод та дискримінації¹².

Ці ініціативи ІМО демонструють системний підхід до вирішення питань гендерної рівності в морському секторі. Вони спрямовані не лише на підвищення представництва жінок у галузі, але й на створення сприятливих умов для їхнього професійного розвитку та реалізації потенціалу. Завдяки таким заходам, як проведення тематичного Всесвітнього дня моря, створення інформаційних ресурсів та підтримка професійних асоціацій, ІМО прагне змінити усталені стереотипи та практики, що перешкоджають повноцінній участі жінок у морській індустрії.

Прийняття резолюції Асамблеєю ІМО свідчить про довгострокове зобов'язання організації щодо досягнення гендерної рівності. Це також підкреслює розуміння того, що створення рівноправного та інклюзивного

¹² Preserving the legacy of the world maritime theme for 2019 and achieving a barrier-free working environment for women in the maritime sector: Resolution A.1147(31), adopted by International Maritime Organisation. Decemder, 4, 2019. URL: <https://www.wcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/TechnicalCooperation/Documents/A%2031%20Res.1147%20%20PRESERVING%20THE%20LEGACY%20OF%20THE%20WORLD%20MARITIME%20THEME%20FOR%202019%20BARRIER%20FREE.pdf>

середовища в морському секторі є не лише питанням справедливості, але й важливим фактором для підвищення ефективності та інноваційності галузі в цілому.

Резолюція наголошує на необхідності активного просування гендерної рівності в морській індустрії, що включає покращення умов праці для жінок як на борту суден, так і в портових адміністраціях. Цей підхід сприяє розширенню можливостей для жінок у морському секторі, забезпечуючи рівні можливості та умови праці для всіх моряків незалежно від їхньої статі. Документ також підкреслює важливість удосконалення умов праці, зокрема забезпечення гідних умов життя та роботи для жінок-моряків, а також боротьби з дискримінацією. Це положення спрямоване на забезпечення рівного доступу всіх моряків до належних умов праці та соціального захисту.

Важливим аспектом резолюції є впровадження систем моніторингу та звітності щодо виконання політики гендерної рівності. Цей механізм забезпечує контроль за впровадженням політики та дозволяє своєчасно виявляти та вирішувати проблеми, пов'язані з гендерною нерівністю в морському секторі.

Таким чином, резолюція ІМО щодо гендерної рівності є значущим кроком у напрямку забезпечення справедливих та рівних умов праці для всіх моряків. Вона спрямована на усунення гендерного дисбалансу та сприяє створенню більш інклюзивного і справедливого робочого середовища в морській індустрії. Реалізація положень цієї резолюції має потенціал значно вплинути на розвиток морського сектору, підвищуючи його ефективність та привабливість для широкого кола фахівців незалежно від їхньої статі.

Дуже важливою у регулюванні праці моряків є Міжнародна федерація працівників транспорту (ITF), яка є глобальною організацією, що представляє інтереси працівників транспорту. Заснована у 1896 році, ITF об'єднує профспілки працівників транспорту з різних країн і секторів, включаючи морське судноплавство, залізницю, авіацію і дорожній транспорт.

Вплив ІТФ виходить далеко за межі морської галузі. Організація охоплює працівників різних транспортних секторів, включаючи портові споруди, вантажні операції та цивільну авіацію.

ІТФ представляє інтереси понад 600 000 моряків у всьому світі, активно борючись за їхні права та благополуччя. Особливо гостро постала проблема під час пандемії Covid-19, коли близько 200 000 моряків опинилися у пастці на борту суден. Незважаючи на ці складнощі, моряки продовжують забезпечувати 90% світової торгівлі, демонструючи свою незамінну роль у глобальній економіці¹³.

Федерація тісно співпрацює з міжнародними організаціями для вирішення ключових проблем, з якими стикаються моряки. Серед них - питання залишення екіпажів без допомоги та справедливого ставлення до моряків. ІТФ не обмежується лише морською галуззю, а надає підтримку працівникам різних транспортних секторів, включаючи порти, вантажні перевезення та цивільну авіацію.

Через міжнародні кампанії та прояви солідарності, ІТФ веде боротьбу за права та добробут усіх транспортних працівників. Організація прагне створити справедливі умови праці, забезпечити гідну оплату та соціальний захист для працівників транспортної галузі в усьому світі, незалежно від їхнього походження чи місця роботи.

У ІТФ також є спеціальний освітній відділ, метою якого є забезпечення потужного та демократичного розвитку транспортних профспілок. У 1990 році організація розробила та опублікувала стандартний колективний договір ІТФ. Спільно з ISF та IMO ІТФ встановила мінімальну ставку оплати праці для матроса класу АВ. Також заробітна плата моряків, що працюють під “зручними” прапорами постійно збільшується.

Організація невпинно працює над підвищенням стандартів безпеки на судах з метою зменшення кількості травм та смертельних випадків, пов'язаних з роботою. ІТФ активно проводить кампанії за покращення медичного

¹³ The Role of ITF in the Maritime Industry. URL: <https://www.virtuemarine.nl/post/the-role-of-itf-in-the-maritime-industry>

забезпечення та захисних заходів для моряків. Це включає в себе як фізичну безпеку на борту, так і психологічне здоров'я екіпажу¹⁴.

ITF допомагає боротися з експлуататорськими практиками, такими як залишення екіпажу без допомоги, затримки виплати заробітної плати та погані умови проживання на суднах. Крім того, організація надає допомогу у вирішенні суперечок між моряками та судновласниками чи керівництвом. Це включає юридичну підтримку, посередництво та представництво інтересів моряків у різних інстанціях.

Таким чином, ITF виступає потужним захисником прав моряків, працюючи над створенням справедливих, безпечних та гідних умов праці в морській галузі по всьому світу.

Міжнародна палата судноплавства (ICS) є провідною організацією, що представляє інтереси судновласників та операторів на глобальному рівні. Заснована у 1921 році, вона об'єднує національні асоціації судновласників з різних країн та відіграє ключову роль у формуванні політики та стандартів у морській галузі¹⁵.

ICS виконує кілька важливих функцій:

1. Представляє інтереси судновласників у міжнародних організаціях, таких як ІМО, сприяючи розробці та впровадженню галузевих стандартів.
2. Розробляє та публікує рекомендації щодо безпеки, охорони довкілля та ефективності морських операцій.
3. Надає своїм членам актуальну інформацію, аналітику та рекомендації з важливих питань морського судноплавства.
4. Забезпечує платформу для обміну досвідом між національними асоціаціями судновласників, сприяючи координації дій та вирішенню спільних проблем.

¹⁴ Understanding The Role Of The International Transport Workers' Federation (Itf) In Enhancing Maritime Safety And Rights. URL: <https://iamseawolf.eu/blogs/news/understanding-the-role-of-the-international-transport-workers-federation-itf-in-enhancing-maritime-safety-and-rights?srltid=AfmBOooCsg9YeBNYvzqso3JEwekWpoyGxAYXJKxcGzjr4TTGutACH8Mk>

¹⁵ International Chamber of Shipping: Official Website. URL: <https://www.ics-shipping.org>

ICS розробила низку ключових документів, спрямованих на покращення умов праці моряків:

- Рекомендації щодо застосування MLC 2006 року, які допомагають судновласникам впроваджувати міжнародні стандарти.
- Посібник з процедур на містку, який сприяє безпеці та ефективності роботи на борту.
- Настанови щодо запобігання втомі моряків, спрямовані на забезпечення їхнього здоров'я та продуктивності.
- Рекомендації з навчання та сертифікації моряків для підвищення їхньої кваліфікації.
- Посібник для судновласників щодо MLC 2006, який допомагає розуміти та впроваджувати її вимоги.

Ці документи є важливими інструментами для забезпечення високих стандартів праці та безпеки моряків відповідно до міжнародних норм.

Таким чином, історичний розвиток правового регулювання праці моряків пройшов довгий шлях від перших спроб захисту їхніх прав у XIX столітті до створення комплексної системи міжнародних стандартів у XXI столітті.

Міжнародні стандарти праці моряків базуються на фундаментальних принципах, серед яких особливе значення мають: принцип недискримінації, принцип свободи асоціацій, принцип заборони примусової праці, принцип безпечних умов праці та принцип соціального захисту. Ці принципи знайшли своє відображення у численних міжнародних конвенціях та рекомендаціях, головною з яких є Конвенція про працю в морському судноплавстві 2006 року (MLC 2006).

Ключову роль у формуванні та розвитку міжнародних стандартів праці моряків відіграють міжнародні організації. Міжнародна організація праці (МОП) забезпечує розробку та впровадження трудових стандартів, Міжнародна морська організація (ІМО) фокусується на питаннях безпеки та кваліфікації моряків, Міжнародна федерація працівників транспорту (ІТФ) захищає права моряків через профспілковий рух, а Міжнародна палата судноплавства (ICS)

представляє інтереси роботодавців та сприяє впровадженню високих стандартів у галузі.

Особливу увагу в сучасному регулюванні праці моряків приділено питанням гендерної рівності, що відображено в спеціальних програмах та ініціативах ІМО, зокрема програмі "Жінки в морській галузі". Важливим аспектом є також забезпечення соціального захисту моряків, включаючи медичне страхування, пенсійне забезпечення та захист у випадку професійних захворювань чи травм.

Сучасні виклики, такі як пандемія COVID-19, продемонстрували необхідність подальшого вдосконалення системи міжнародно-правового регулювання праці моряків та посилення механізмів захисту їхніх прав. Важливим залишається питання гармонізації національних законодавств з міжнародними стандартами та забезпечення ефективного контролю за їх дотриманням.

Для подальшого розвитку системи міжнародно-правового регулювання праці моряків необхідно зосередити увагу на посиленні механізмів контролю за дотриманням міжнародних стандартів, забезпеченні ефективного соціального діалогу між усіма зацікавленими сторонами, вдосконаленні системи підготовки та сертифікації моряків, а також на розвитку нових технологій та інновацій у морській галузі з урахуванням їх впливу на умови праці моряків.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ПРАЦІ МОРЯКІВ

2.1 Конвенція про працю в морському судноплавстві 2006 року як основоположний інструмент захисту трудових прав моряків

Конвенція про працю в морському судноплавстві 2006 року (MLC 2006) посідає визначне місце серед міжнародних нормативно-правових актів, що регламентують працю моряків та встановлюють всеохопні стандарти їхньої професійної діяльності. MLC стала четвертим стовпом міжнародного морського права. На сьогодні вона ратифікована 105 країнами та охоплює 96,6% загального тоннажу світового флоту.

Розроблена та ухвалена під егідою Міжнародної організації праці (МОП), ця конвенція здобула неформальну назву "білль про права моряків", що влучно відображає її фундаментальне значення у забезпеченні прав та гарантій для працівників морської галузі¹⁶.

Передумовою створення цього документа стала нагальна потреба в систематизації та осучасненні наявних міжнародних норм. Від моменту створення МОП у 1919 році організація послідовно працювала над поліпшенням умов праці моряків, результатом чого стало ухвалення понад шістдесяти спеціалізованих конвенцій та рекомендацій¹⁷.

На початку XXI століття міжнародна морська спільнота зіткнулася з очевидною необхідністю кардинального оновлення регуляторної бази. Значна частина раніше ухвалених документів втратила актуальність через стрімкий розвиток технологій та зміну характеру морської діяльності, а деякі мали досить вузьку сферу застосування. Крім того, велика кількість окремих нормативних актів створювала суттєві складнощі в їх практичному

¹⁶ Maritime Labour Convention adopted by the International Labour Conference, Geneva, 23 February 2006. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:91:0::NO::P91_ILO_CODE:C186

¹⁷ Lelis, B. N. An international history of maritime labour standards: The formation and evolution of seafarer pre-employment requirements (1920-2006). 2022. Master's Thesis. De La Salle University, Manila. URL: https://animorepository.dlsu.edu.ph/etdm_intlstud/33

застосуванні та контролі за дотриманням встановлених норм у масштабах світового судноплавства.

Процес формування MLC 2006 року тривав з 2001 по 2006 рік. Цей період характеризувався активною міжнародною співпрацею, що охоплювала серію інтенсивних консультацій та переговорів між трьома ключовими сторонами: представниками урядів різних країн, організаціями судновласників та профспілковими об'єднаннями моряків¹⁸.

Прийняття Конвенції про працю в морському судноплавстві (MLC) у 2006 році стало результатом п'ятирічної роботи, проведеної в рамках тристороннього процесу за участі урядів, профспілок моряків та організацій судновласників. Міжнародна федерація судноплавства (ISF) відповідала за проведення переговорів щодо тексту Конвенції від імені морських роботодавців. ISF тісно співпрацювала зі своєю сестринською організацією, Міжнародною палатою судноплавства (ICS), та національними асоціаціями судновласників. Конвенція отримала широкую підтримку з боку урядів, а Європейський Союз також заохочував держави-члени до ратифікації. До кінця 2019 року спостерігався стабільний потік ратифікацій, і 90 держав ратифікували Конвенцію.

Значною мірою MLC є консолідацією чинного законодавства, включаючи не менше 36 конвенцій, деякі з яких датуються ще 1920 роком, з метою встановлення глобальних стандартів для глобальної галузі.

Головною метою цієї масштабної роботи було створення принципово нового, інтегрованого міжнародного документа, який би не лише об'єднав, а й модернізував чинні стандарти праці в морському секторі.

Важливою віхою в історії конвенції стало 20 серпня 2013 року, коли після досягнення необхідної кількості ратифікацій від країн-учасниць документ набув чинності.

¹⁸ Lelis, B. N. An international history of maritime labour standards: The formation and evolution of seafarer pre-employment requirements (1920-2006). 2022. Master's Thesis. De La Salle University, Manila. URL: https://animorepository.dlsu.edu.ph/etdm_intlstud/33

Конвенція застосовується до всіх комерційних суден, які ходять під прапором держави-учасниці та здійснюють міжнародні рейси.

Кожна держава-учасниця повинна переконатися, що положення його законодавства та нормативних актів поважають, у контексті цієї Конвенції, основні права на:

1. (a) свободу асоціацій та ефективне визнання права на колективні переговори;
2. (b) ліквідацію всіх форм примусової чи обов'язкової праці;
3. (c) ефективне скасування дитячої праці; і
4. (d) ліквідацію дискримінації щодо зайнятості та професії ¹⁹.

Кожна держава-член Конвенції про працю в морському судноплаванні зобов'язана впроваджувати та застосовувати закони, нормативні акти та інші заходи, які вона прийняла для виконання своїх зобов'язань за цією Конвенцією щодо суден і моряків, які перебувають під її юрисдикцією. Це означає, що держава повинна ефективно здійснювати свою юрисдикцію та контроль над суднами, які ходять під її прапором, шляхом створення системи забезпечення дотримання вимог Конвенції, включаючи регулярні перевірки, звітність, моніторинг та судові процедури відповідно до чинного законодавства ²⁰.

Кожна держава-член також повинна забезпечити, щоб судна, які ходять під її прапором, мали на борту свідоцтво про працю в морському судноплаванні та декларацію про дотримання трудових норм у морському судноплаванні, як того вимагає ця Конвенція. Це є важливим для підтвердження відповідності судна міжнародним стандартам щодо умов праці та життя моряків ²¹.

Відповідно до міжнародного права, судно, на яке поширюється дія цієї Конвенції, може бути проінспектоване державою-членом, яка не є державою прапора, коли судно перебуває в одному з її портів, з метою визначення, чи відповідає судно вимогам Конвенції. Це положення забезпечує додатковий

¹⁹ Maritime Labour Convention, 2006. Art. 3.

²⁰ Ibid.. Art. 5 (1).

²¹ Ibid.. Art. 5 (2).

рівень контролю за дотриманням міжнародних трудових норм у морському судноплавстві²².

Кожна держава-член повинна ефективно здійснювати свою юрисдикцію та контроль над службами набору та працевлаштування моряків, якщо такі створені на її території. Це є важливим для запобігання зловживанням та забезпечення дотримання прав моряків у процесі їх найму та працевлаштування²³.

Конвенція також вимагає від держав-членів заборонити порушення її вимог та відповідно до міжнародного права запровадити санкції або вимагати вжиття коригувальних заходів відповідно до свого законодавства, які є достатніми для запобігання таким порушенням. Це є важливим механізмом забезпечення виконання положень Конвенції та захисту прав моряків²⁴.

Нарешті, кожна держава-член повинна виконувати свої обов'язки за цією Конвенцією таким чином, щоб забезпечити, що судна, які ходять під прапором будь-якої держави, яка не ратифікувала цю Конвенцію, не отримують більш сприятливого режиму, ніж судна, які ходять під прапором будь-якої держави, яка її ратифікувала. Це положення спрямоване на забезпечення рівних умов конкуренції в галузі та заохочення всіх держав до ратифікації та виконання Конвенції²⁵.

Адміністративна рада Міжнародної організації праці забезпечує безперервний нагляд за функціонуванням цієї Конвенції через спеціально створений комітет, який має особливу компетенцію у сфері трудових стандартів у морському судноплавстві.

Щодо питань, які регулюються цією Конвенцією, Комітет складається з двох представників, номінованих Урядом кожної держави-члена, яка ратифікувала цю Конвенцію, а також представників Судновласників і Моряків,

²² Maritime Labour Convention, 2006. Art. 5 (3).

²³ Ibid.. Art. 5 (4).

²⁴ Ibid.. Art. 5 (5).

²⁵ Ibid.. Art. 5 (6).

призначених Адміністративною радою після консультацій зі Спільною морською комісією²⁶.

Представники Урядів держав-членів, які ще не ратифікували цю Конвенцію, можуть брати участь у роботі Комітету, але не мають голосу з будь-якого питання, що розглядається відповідно до Конвенції. Адміністративна рада може запрошувати інші організації або установи бути представленими в Комітеті в якості спостерігачів.

Конвенція MLC 2006 вимагає: судна, що плавають під прапором держави-учасниці, зобов'язані мати на борту Свідоцтво про працю в морському судноплавстві²⁷ та Декларацію про дотримання трудових норм в морському судноплавстві²⁸, які повинні відповідати типовим формам (Додатки 1, 2). Ці документи мають прийматися іншими державами як *prima facie* доказ відповідності Конвенції. Судновласники та уряди повинні запровадити адміністративні процедури для забезпечення виконання цих документальних вимог. Деякі завдання можуть бути делеговані державами Визнаним організаціям (ВО), таким як Класифікаційні товариства.

Судна валовою місткістю понад 500 тонн повинні зберігати на борту та пред'являти Свідоцтво про працю в морському судноплавстві, яке видається Державою прапора після інспекції Державою прапора або ВО, що підтверджує відповідність мінімальним стандартам.

До Свідоцтва додається Декларація про дотримання трудових норм в морському судноплавстві (ДТНМС). Частина I готується Державою прапора, тоді як Частина II заповнюється та підтримується Судновласником для забезпечення постійної відповідності.

Держави зобов'язані включити відповідність MLC як частину свого контролю державою порту (включаючи судна, які ходять під прапором

²⁶ Maritime Labour Convention, 2006. Art. 13 (1).

²⁷ Maritime Labor Certificate : Appendix A5-II to the Maritime Labour Convention of 2006. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:51:0::NO:51:P51_CONTENT_REPOSITORY_ID:3303946:NO

²⁸ Declaration of Maritime Labour Compliance – Part I, II : Appendix A5-II to the Maritime Labour Convention of 2006. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:51:0::NO:51:P51_CONTENT_REPOSITORY_ID:3303950:NO

держави, що не є стороною MLC), а МОП видала Керівництво для посадових осіб з контролю державою порту, які проводять перевірки. Свідectво про працю в морському суднопластві та ДТНМС будуть слугувати *prima facie* доказом відповідності, але не є остаточними, і інспектори проведуть розслідування, якщо є підстави підозрювати, що стандарти MLC не виконуються. Це Керівництво ще не було оновлено, щоб відобразити вимоги щодо фінансового забезпечення, які набули чинності в січні 2017 року.

MLC має на меті встановити послідовні стандарти для всіх моряків, незалежно від прапора суден, на яких вони працюють. Конвенція приймає основний принцип "не більш сприятливого режиму" для суден країн, що не ратифікували, так що судна всіх країн (незалежно від ратифікації) будуть підлягати інспекції.

У той час як судна, зареєстровані в державах, які не є учасниками MLC, підлягатимуть детальній перевірці при заході в порти держав, де MLC набула чинності.

Основні положення MLC 2006 охоплюють майже всі аспекти умов праці та життя моряків. Одним із ключових елементів є встановлення мінімальних вимог до праці моряків на судні, яких судовласники повинні дотримуватися для забезпечення їхньої безпеки та здоров'я.

По-перше, MLC 2006 визначає мінімальний вік для працевлаштування на судні — 16 років, а для виконання небезпечних робіт або роботи в нічний час цей вік підвищується до 18 років. По-друге, моряки повинні проходити медичний огляд і мати чинний медичний сертифікат. По-третє, моряки зобов'язані мати відповідну кваліфікацію та пройти необхідну підготовку відповідно до міжнародних стандартів, включаючи вимоги STCW. Кожен моряк повинен мати підписаний трудовий договір, який чітко визначає умови праці, такі як розмір заробітної плати, тривалість роботи, умови відпочинку та відпустки²⁹.

²⁹ Maritime Labour Convention adopted by the International Labour Conference, Geneva, 23 February 2006. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:91:0::NO::P91_ILO_CODE:C186

Умови працевлаштування регулюються окремим розділом MLC 2006. Моряки повинні мати укладений трудовий договір із детально викладеними умовами праці. Цей договір має бути зрозумілим для моряка і доступним у копії на борту судна. Заробітна плата моряків повинна виплачуватися регулярно та в повному обсязі, а також мати механізми для переказу коштів родинам.

Конвенція також встановлює норми щодо робочого часу та часу відпочинку: моряки повинні мати не менше 10 годин відпочинку протягом 24 годин і щонайменше 77 годин відпочинку протягом 7 днів. Моряки мають право на оплачувану щорічну відпустку тривалістю не менше 2,5 календарних днів за кожен місяць роботи.

Щодо проживання, умов відпочинку та харчування, MLC 2006 визначає, що судновласники повинні забезпечити морякам гідні умови проживання на борту. Це включає належне освітлення, вентиляцію, опалення, місця для зберігання особистих речей і зони для сну. Морякам повинні надаватися якісні продукти та доступ до питної води, а харчування має враховувати культурні й релігійні особливості. На борту суден мають бути передбачені зручні місця для відпочинку: кімнати відпочинку, спортзали, бібліотеки та інші соціально-побутові приміщення.

Важливим аспектом є забезпечення здоров'я, безпеки та соціального захисту моряків. Судновласники зобов'язані надавати морякам доступ до медичного обслуговування як на борту, так і на суші, включаючи первинну медичну допомогу, стоматологічне обслуговування та можливість отримання консультацій кваліфікованих медичних працівників.

Процедура внесення поправок до Конвенції про працю в морському суднопластві 2006 року (MLC 2006) має специфічні механізми, що дозволяють швидко оновлювати технічні аспекти Конвенції, підтримуючи її актуальність та відповідність сучасним вимогам морського судноплавства. Процедура поділяється на два рівні: перший рівень, або основний, передбачає внесення змін до статей Конвенції, які стосуються основних принципів і прав, що

вимагає офіційної процедури перегляду на міжнародному рівні; другий рівень, або технічний, охоплює доповнення до правил і кодексу, які є частинами Конвенції і можуть бути внесені без зміни основних статей ³⁰.

За внесення технічних поправок відповідає Комітет з морських трудових стандартів (Maritime Labour Standards Committee, MLC), що складається з представників держав-членів, організацій роботодавців і профспілок моряків. Комітет обговорює можливі зміни, проводить консультації з усіма зацікавленими сторонами і визначає доцільність внесення змін. Пропозиції щодо поправок можуть надходити від держав-членів та інших зацікавлених осіб, обговорюються для досягнення консенсусу, а потім голосуються. Після прийняття поправок, держави-члени повинні їх ратифікувати відповідно до своїх національних процедур, що включає можливе внесення змін до законодавства. Технічні поправки стають обов'язковими після завершення періоду, відведеного для внесення відповідних змін, зазвичай від 12 до 24 місяців.

Щодо останніх тенденцій, під час своєї четвертої зустрічі у травні 2022 року Спеціальний тристоронній комітет Конвенції MLC 2006 року прийняв резолюцію, що стосується булінгу та домагань до моряків, включаючи сексуальні напади та сексуальні домагання. Ця резолюція є важливим кроком у визнанні серйозності проблеми домагань і булінгу в морській галузі та необхідності її вирішення ³¹.

Резолюція наголошує на тому, що булінг, домагання, сексуальні напади та сексуальні домагання можуть мати згубні наслідки для психічного та фізичного здоров'я моряків, їхнього добробуту та здатності ефективно виконувати свої обов'язки. Такі інциденти створюють токсичне робоче

³⁰ Maritime Labour Convention adopted by the International Labour Conference, Geneva, 23 February 2006. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:91:0::NO::P91_ILO_CODE:C186

³¹ Resolution on Harassment and Bullying, including Sexual Assault and Sexual Harassment, in the Maritime Sector. Fourth Meeting of the Special Tripartite Committee of the Maritime Labour Convention, 2006, as amended (MLC, 2006). Part II. 5-13 May 2022. URL: <https://shknowledgehub.unwomen.org/en/resources/resolution-harassment-and-bullying-including-sexual-assault-and-sexual-harassment>

середовище, підривають командний дух та можуть призвести до зниження продуктивності праці та підвищення ризику нещасних випадків на борту суден.

Комітет закликає уряди, судновласників, моряків та їхні відповідні організації співпрацювати у розробці та впровадженні політики нульової толерантності до булінгу та домагань у морській галузі. Це передбачає встановлення чітких процедур для запобігання, виявлення та боротьби з такою поведінкою, а також надання підтримки та захисту постраждалим.

Резолюція підкреслює важливість підвищення обізнаності та навчання з питань булінгу та домагань для всіх моряків, незалежно від їхнього рангу чи посади. Судноплавні компанії повинні забезпечити регулярне проведення навчальних програм, які охоплюють такі теми, як ідентифікація неприйнятної поведінки, методи запобігання та механізми повідомлення про інциденти. Моряки повинні бути поінформовані про свої права та обов'язки, а також про наявні ресурси підтримки.

Після набуття чинності Конвенція передбачає регулярний моніторинг і перевірку її впровадження, що включає інспекції суден, перевірки дотримання стандартів та відповідності вимогам. Конвенція також містить механізми для внесення поправок і оновлення технічних стандартів, що забезпечує її актуальність у змінюваних умовах морського судноплавства.

Після набуття чинності багато інших держав-членів також ратифікували MLC 2006, що сприяло розширенню її впливу та забезпеченню ще вищого рівня захисту умов праці моряків на міжнародному рівні. Таким чином, набуття чинності MLC 2006 стало важливим кроком у поліпшенні умов праці моряків і забезпеченні високих стандартів на глобальному рівні. Конвенція про працю в морському судноплавстві 2006 року відіграє значну роль у забезпеченні гідних умов праці для моряків у світовій практиці, хоча ефективна імплементація залишається постійним завданням, що вимагає зусиль усіх учасників морської галузі.

Цікаво спостерігати за тим, як ратифікація MLC 2006 впливає на умови праці та життя моряків на судах. Станом на березень 2024 року 105 країн

ратифікували MLC 2006, що охоплює більше 90% світового торгового флоту. Однак, як виявили дослідження, вплив конвенції виявився неоднозначним і потребує детального аналізу.

Дослідження впливу MLC 2006 на основі статистики контролю державою порту (PSC) показує, що після набуття чинності конвенції спостерігається загальне зниження кількості недоліків при відносно стабільній кількості інспекцій, що вказує на зменшення кількості суден з невідповідними стандартами та загальне покращення умов. Більшість морських адміністрацій зафіксували збільшення частки недоліків, пов'язаних з умовами праці та життя, що свідчить про підвищену увагу до умов моряків та дотримання правових вимог MLC 2006 (рис. 2) ³².

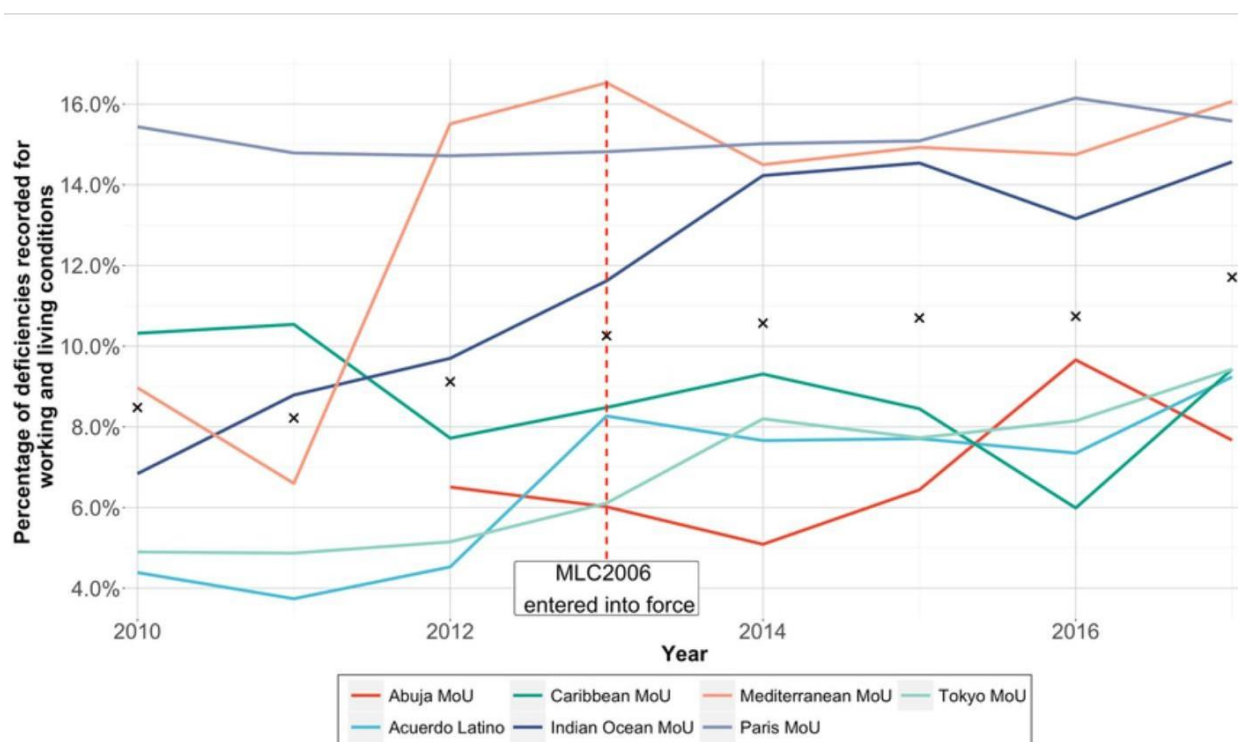


Рис. 2 “Відсоток недоліків щодо умов праці та життя моряків на судах з 2010 по 2017 рік”

Однак статистичні дані також виявляють значні відмінності між різними регіонами світу щодо пріоритетності вимог MLC 2006. Європейські країни, зокрема в рамках Паризького меморандуму про взаєморозуміння (Paris MoU),

³² Fotteler, M.L., Andrioti Bygyraa, D. & Jensen, O.C. The impact of the Maritime Labor Convention on seafarers' working and living conditions: an analysis of port state control statistics. *BMC Public Health*. 2020. № 20. URL: <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09682-6>

демонструють лідерство у забезпеченні дотримання стандартів конвенції. Це пояснюється тим, що регулювання Європейського Союзу часто є більш захисним, вичерпним і суворіше застосовується порівняно з іншими країнами.

Попри позитивні зрушення, деякі дослідження вказують на те, що MLC 2006 не досягла очікуваного рівня впливу через труднощі з імплементацією різними державами прапора. Пілотні дослідження показують, що конвенція значно збільшила паперову роботу для багатьох моряків, але не змогла адекватно вирішити найбільш нагальні проблеми, включаючи укомплектування екіпажів, години роботи та відпочинку, якість харчування та рекреаційні можливості³³.

Квартальні звіти про результати Індексу щастя моряків регулярно згадують MLC 2006 і невирішені проблеми, пов'язані з її положеннями. Наразі найбільшими проблемами залишаються низька укомплектованість екіпажів, недотримання годин відпочинку, низька якість харчування, відсутність рекреаційних засобів, невиплата заробітної плати та обмеження можливостей сходження на берег – всі ці питання охоплені текстом MLC 2006, але на практиці все ще потребують належного вирішення³⁴.

Важливим механізмом забезпечення дотримання Конвенції є система контролю державою порту (PSC), яка дозволяє країнам, що ратифікували конвенцію, перевіряти будь-яке іноземне судно, що заходить у їхні порти, на відповідність вимогам. Статистика PSC показує, що інспекції стали більш цілеспрямованими щодо перевірки умов праці та життя моряків після набуття чинності MLC 2006³⁵. Проте все ще існують значні відмінності між різними

³³ Mantoju, Capt. D. Analysis of impact of the maritime labour convention, 2006: A seafarer's perspective. *Journal of International Maritime Safety, Environmental Affairs, and Shipping*, 2021. Vol. 5(3), P. 107–119. <https://doi.org/10.1080/25725084.2021.1955475>

³⁴ Fotteler, M.L., Andrioti Bygvraa, D. & Jensen, O.C. The impact of the Maritime Labor Convention on seafarers' working and living conditions: an analysis of port state control statistics. *BMC Public Health*. 2020. № 20. URL: <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09682-6>

³⁵ Doumbia- Henry, C. Shipping and COVID-19: Protecting Seafarers as Frontline Workers. *WMU Journal of Maritime Affairs*. 2020. Vol. 19. P. 279–293. URL: <https://doi.org/10.1007/s13437-020-00217-9>

меморандумами про взаєморозуміння щодо процедур інспекції, що вимагає посиленних зусиль для гармонізації процедур PSC.

2.2 Роль Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року (ПДНВ) у регулюванні праці моряків

Міжнародна конвенція про підготовку і дипломування моряків та несення вахти (ПДНВ) 1978 року³⁶ є одним з найважливіших міжнародних договорів у морській галузі, що встановлює мінімальні стандарти компетентності для моряків. До прийняття ПДНВ у 1978 році стандарти підготовки, сертифікації та несення вахти моряків значно відрізнялися між країнами, що створювало потенційні ризики для безпеки мореплавства та ефективності морських перевезень. Зростання світового флоту та збільшення кількості морських аварій у 1960-х та 1970-х роках підкреслили необхідність встановлення єдиних міжнародних стандартів.

До 1978 року стандарти освіти та підготовки, сертифікації та несення вахти для офіцерів і рядових визначалися окремими урядами без особливого врахування практик інших країн. В результаті стандарти та процедури значно відрізнялися, незважаючи на те, що судноплавство було і залишається справді глобальною та міжнародною галуззю. Конвенція ПДНВ була прийнята Міжнародною конференцією 7 липня 1978 року і набула чинності 28 квітня 1984 року.

Метою ПДНВ 1978 року було встановлення базових вимог до підготовки, сертифікації та несення вахти для моряків на міжнародному рівні. Конвенція встановила мінімальні стандарти, яких країни зобов'язані дотримуватися або перевищувати. До грудня 2000 року Конвенція ПДНВ мала 135 держав-учасниць, що представляли 96% світового судноплавного тоннажу.

³⁶ International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW) of 1978. Consolidated edition. 2017. URL: https://www.wcdn.imo.org/localresources/en/publications/Documents/Supplements/English/QOOD938E_supplement_December2022_PQ.pdf

Манільські поправки 2010 року до Конвенції про підготовку та дипломування моряків та несення ваhti (ПДНВ)³⁷ 1978 року стали значним кроком уперед у покращенні умов праці та життя моряків у всьому світі. Ці поправки були прийняті на Дипломатичній конференції в Манілі, Філіппіни, і набули чинності 1 січня 2012 року. Вони містять низку ключових змін, спрямованих на підвищення стандартів безпеки, здоров'я та добробуту моряків, а також на забезпечення їх професійної компетентності в умовах швидкого технологічного розвитку морської галузі.

Манільські поправки до Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення ваhti (ПДНВ) були прийняті з метою уточнення та оновлення стандартів професійної підготовки, дипломування та несення ваhti моряками з урахуванням нових технологій та сучасних викликів у морській галузі.

Вони регулюють наступні ключові аспекти:

1. Запровадження нових вимог, методів та методик підготовки та дипломування моряків відповідно до сучасних технологічних досягнень та потреб судноплавства.
2. Вдосконалення механізмів забезпечення виконання положень Конвенції ПДНВ державами-учасницями та посилення контролю за дотриманням стандартів.
3. Встановлення чітких норм щодо робочого часу та відпочинку моряків, включаючи максимальну тривалість робочого дня та мінімальну тривалість періодів відпочинку.
4. Запровадження заходів щодо попередження зловживання наркотичними речовинами та алкоголем серед моряків, включаючи вимоги до профілактики, контролю та санкцій за порушення.

³⁷ Манільські поправки 2010 року до додатка до Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення ваhti (ПДНВ) 1978 року. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/896_052

5. Визначення стандартів придатності моряків до роботи за станом здоров'я, включаючи вимоги до фізичної та психічної придатності, а також порядок проведення медичних оглядів.

Манільські поправки були прийняті 01.07.2011 та набули чинності 01.01.2012. З 01.07.2013 всі схвалені програми підготовки та навчання моряків повинні повністю відповідати вимогам оновленої Конвенції та Кодексу ПДНВ.

Конвенція також передбачає, що до 01.01.2017 кожна держава-учасниця повинна провести порівняльний аналіз власних стандартів компетентності, які висуваються до кандидатів на отримання дипломів, з тими, що зазначені у новій версії Кодексу ПДНВ. За результатами аналізу визначається необхідність проходження власниками дипломів, виданих до 01.01.2017, додаткових курсів перепідготовки, підвищення кваліфікації або оцінки компетентності для приведення їх кваліфікації у відповідність до оновлених вимог³⁸.

Після 1 січня 2014 року моряки повинні були проходити підготовку відповідно до нових положень Конвенції ПДНВ з урахуванням Манільських поправок. Період імплементації завершився 01.01.2017, і з лютого 2017 року всі моряки, які активно працюють, зобов'язані відповідати всім вимогам оновленої Конвенції та мати дійсний сертифікат ПДНВ, який охоплює всі функції, що виконуються ними на борту судна.

Однак у 2013-2014 роках кваліфікаційні документи моряків видавалися на застарілих бланках, які не відповідали вимогам Манільських поправок. Деякі морські адміністрації країн прапора, під якими працюють українські моряки, повідомляли про закінчення терміну дії таких документів з 1 січня 2017 року. У зв'язку з цим моряки змушені масово замінювати свої документи, що призвело до виникнення певних проблем.

Одне з ключових нововведень, запроваджених Манільськими поправками до Конвенції ПДНВ, стосується посилення вимог до підготовки екіпажів суден

³⁸ Сергійчик В. О. Наслідки введення в дію манільських поправок до міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року (конвенції STCW) для моряків України. LEX PORTUS. 2017. № 2(4). С. 198-208.

у сфері забезпечення охорони та безпеки, особливо в районах, де існує загроза нападу піратів ³⁹.

Відповідно до нового Правила VI/6 Конвенції ПДНВ, усі члени екіпажу судна, на яке поширюється дія Кодексу з охорони суден та портових засобів (ОСПЗ), зобов'язані пройти спеціальний тренінг з охорони судна та відповідати встановленим стандартам компетентності. При цьому розрізняються два рівні підготовки:

1. Для членів екіпажу, які не мають спеціальних обов'язків із забезпечення безпеки, достатньо пройти ознайомчу підготовку (security awareness training) та підтвердити свою компетентність відповідним сертифікатом згідно з Розділом A-VI/6-1 Кодексу ПДНВ.

2. Члени екіпажу, на яких покладаються спеціальні обов'язки з охорони судна в районі дії піратів, повинні пройти поглиблену підготовку (training for designated security duties) та підтвердити свою компетентність згідно з Розділом A-VI/6-2 Кодексу ПДНВ.

Крім того, на кожному судні обов'язково повинен бути призначений Офіцер з охорони, який підзвітний капітану та має відповідний сертифікат компетентності.

Для судноводіїв Манільські поправки запроваджують нові обов'язкові вимоги щодо наявності сертифікатів компетентності в окремих сферах. Зокрема, судноводії повинні мати сертифікат, що підтверджує їхню компетентність в управлінні складом навігаційної вахти (Bridge Resource Management). Цей сертифікат поділяється на два рівні: рівень управління для капітанів і старших помічників, та рівень експлуатації для інших судноводіїв, починаючи з посади другого помічника капітана.

Ще однією новою вимогою для судноводіїв є наявність окремого сертифіката, що підтверджує їхню компетентність у використанні електронної картографічної системи ECDIS. Якщо ECDIS є основним засобом навігації на

³⁹ Манільські поправки 2010 року до додатка до Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти (ПДНВ) 1978 року. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/896_052

судні, судноводії повинні пройти спеціальну підготовку на конкретному типі системи, що використовується.

Для машинного відділення було включено новий сертифікат ERRM (Engine Room Resource Management):

- Для старших та других механіків (рівень управління)
- Для інших механіків (рівень експлуатації)
- Іноді помилково вимагається від електромеханіків першого розряду

Крім того, було чітко визначено три основні типи морських сертифікатів:

Certificate of competency (Диплом командного складу) - це основний документ для вищого командного складу судна, він видається капітанам, всім судновим офіцерам та радіоспеціалістам ДМССБ та регулюється положеннями глав II, III, IV та VIII Конвенції ПДНВ

Certificate of proficiency (Свідоцтво професійної придатності) підтверджує виконання вимог щодо підготовки, компетентності та плавального стажу. Він видається для:

- Рядового складу відповідно до Правил II/4, II/5, III/4, III/5, VII/2
- Персоналу, що працює на танкерах
- Офіцерів охорони судна

Цей сертифікат відрізняється від диплома командного складу за своїм призначенням та вимогами і є обов'язковим для роботи на специфічних типах суден або виконання спеціальних функцій

Documentary evidence (Документальне підтвердження) є додатковим документом, що відрізняється від двох попередніх категорій Підтверджує відповідність конкретним вимогам Конвенції ПДНВ і включає:

- Свідоцтва про підготовку персоналу пасажирських суден
- Документи про проходження спеціалізованих курсів
- Підтвердження додаткових кваліфікацій

Він необхідний для роботи в специфічних умовах або на певних типах суден

Ця система документації забезпечує чітку ієрархію та розмежування компетенцій морських спеціалістів, що дозволяє ефективно контролювати рівень підготовки екіпажу та підтримувати безпеку мореплавства на належному рівні.

Манільські поправки внесли суттєві зміни до визначення та вимог щодо стажу плавання в морській галузі. Згідно з новими положеннями, схвалений стаж плавання повинен безпосередньо відповідати тій кваліфікації, яку здобуває моряк. Принципово важливим є те, що просте перебування на судні вже не вважається достатнім - стажування має включати практичний досвід виконання конкретних завдань під належним наглядом досвідченого персоналу. Моряк повинен отримати не лише базове ознайомлення з роботою на судні, а й глибоке розуміння та практичні навички виконання тих обов'язків, які відповідають посаді, на яку він претендує згідно з майбутнім дипломом чи свідоцтвом про професійну придатність ⁴⁰.

Щодо підготовки екіпажу танкерів, Манільські поправки запровадили нову дворівневу систему навчання замість попередньої ознайомчої та спеціалізованої підготовки. Перший рівень - це розширена програма підготовки, яка обов'язкова для вищого командного складу: капітанів, старших помічників капітанів, старших та других механіків, а також інших осіб, які безпосередньо відповідають за вантажні операції та вантаж. Другий рівень - це базова підготовка, яка призначена для всіх членів екіпажу, яким може бути доручено виконання специфічних обов'язків на танкерах. Така система забезпечує більш чітку диференціацію рівнів відповідальності та необхідної компетенції персоналу танкерів, що сприяє підвищенню безпеки мореплавства та ефективності вантажних операцій ⁴¹.

Відповідно до оновлених вимог щодо документів моряків встановлено чіткий порядок їх обміну та підтвердження. Для моряків конвенціональних спеціальностей та рефрижераторних механіків, чиї документи видані до 31

⁴⁰ Манільські поправки 2010 року до додатка до Конвенції ПДНВ 1978 року. Гл. 2, Р. А-II/1, Пр. 6.1.

⁴¹ Так само, Гл. 5, Пр. V/1-1

грудня 2016 року, необхідно заздалегідь розпочинати процедуру підтвердження кваліфікації. Виняток становлять матроси та мотористи другого класу, які можуть обміняти свої документи автоматично в дипломно-паспортних відділах морських портів. Особливу увагу слід звернути на те, що навіть якщо термін дії документів не закінчується найближчим часом (наприклад, до 2018 року), але вони видані на бланках старого зразка та не відповідають вимогам Конвенції STCW, морякам необхідно здійснити їх обмін на документи нового зразка, зберігаючи при цьому попередній термін дії ⁴².

Щодо моряків неконвенціональних спеціальностей, процедура значно спрощена - вони можуть обміняти свої документи автоматично в дипломно-паспортних відділах морських портів, причому термін дії цих документів є необмеженим.

Принципово важливою зміною в нових правилах дипломування є відміна обов'язкової атестації для підтвердження робочих дипломів та кваліфікаційних свідоцтв. Тепер достатньо надати довідку про наявність 12-місячного плавального цензу, і документи будуть автоматично продовжені. Однак атестація залишається обов'язковою в трьох випадках: при претензії на вищу посаду (наприклад, вахтовий механік планує стати другим механіком), при отриманні робочого диплома без обмежень плавання, або при розширенні профілю роботи (наприклад, капітан суден тоннажем до 3000 тон бажає командувати більшими суднами).

Згідно з Правилom I/2 Конвенції STCW встановлено жорсткий контроль за видачею документів. Всі дипломи видаються виключно Адміністрацією після ретельної перевірки автентичності та дійсності всіх необхідних документальних підтверджень. Особливі вимоги встановлені для свідоцтв фахівців, що працюють на різних типах танкерів (нафтових, хімічних, газових) - такі документи для капітанів та командного складу видаються тільки Адміністрацією ⁴³.

⁴² Манільські поправки 2010 року до додатка до Конвенції ПДНВ 1978 року. Пр. I/10

⁴³ Манільські поправки 2010 року до додатка до Конвенції ПДНВ 1978 року. Пр. I/2

Для забезпечення міжнародного контролю кожна країна-учасниця Конвенції зобов'язана вести детальний реєстр усіх дипломів та підтверджень. Це стосується як капітанів та командного складу, так і рядового складу. Реєстр має містити інформацію про всі видані документи, документи з закінченим терміном дії, поновлені документи, призупинені та анульовані документи, а також про втрачені чи знищені документи та видані пільгові дозволи. Важливим аспектом є обов'язок кожної країни-учасниці надавати інформацію про статус професійних дипломів, підтверджень та пільгових дозволів іншим країнам та компаніям, які запитують перевірку автентичності документів моряків. Це особливо важливо при визнанні дипломів відповідно до Правил I/10 або при працевлаштуванні на судно.

Окрім зазначених нововведень, Манільські поправки підтверджують мінімальний вік працевлаштування, встановлений Конвенцією MLC-2006 - 16 років, мінімальний період відпочинку тривалістю 10 годин протягом будь-якого 24-годинного періоду. Крім того, загальна тривалість відпочинку повинна становити не менше 77 годин за будь-який 7-денний період, що гарантує достатній час для відпочинку та особистих потреб моряків. Години відпочинку можуть бути розділені не більше ніж на два періоди, один з яких повинен тривати щонайменше 6 годин, а інтервал між послідовними періодами відпочинку не повинен перевищувати 14 годин.

Згідно з Конвенцією STCW, кожна країна-учасниця повинна встановити чіткі стандарти медичної придатності моряків. Обов'язковою умовою для роботи на судні є наявність дійсного медичного свідоцтва у моряка, який має професійний диплом або свідоцтво фахівця. Максимальний термін дії медичного свідоцтва становить два роки, але для моряків молодше 18 років - один рік.

Таким чином, є істотні полегшення для моряків, а саме:

1. Для рядового складу, що не підпадає під вимоги Конвенції STCW, скасовано іспити в ДКК (стосується 4000 моряків на рік)
2. Скорочено кількість обов'язкових тренажерних підготовок

3. Впроваджено дистанційне комп'ютерне тестування:

- Спочатку як доповнення до іспитів ДКК
- В перспективі - повна заміна іспитів
- Мета: підвищення об'єктивності оцінки кваліфікації

4. Запроваджено електронний документообіг між:

- Навчально-тренажерними закладами
- Органами видачі професійних документів
- Держреєстром документів моряків
- Системою дистанційного тестування

Аналіз основних міжнародних стандартів праці моряків, зокрема Конвенції про працю в морському суднопластві 2006 року (MLC 2006) та Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року (ПДНВ) з Манільськими поправками 2010 року, демонструє комплексний підхід міжнародної спільноти до регулювання морської галузі та захисту прав моряків.

MLC 2006, яка отримала неформальну назву "білль про права моряків", стала результатом масштабної роботи з консолідації та модернізації понад 36 конвенцій, що регулювали різні аспекти праці моряків. На сьогодні її ратифікували 105 країн, що охоплює 96,6% світового торговельного флоту, що свідчить про глобальне визнання важливості встановлених нею стандартів. Конвенція встановлює фундаментальні права моряків, включаючи свободу асоціацій, заборону примусової праці, скасування дитячої праці та недопущення дискримінації. Вона також регулює умови праці та життя на борту, встановлює вимоги до робочого часу, відпочинку, медичного обслуговування та соціального захисту.

Статистика контролю державою порту (PSC) демонструє позитивний вплив MLC 2006 на умови праці моряків. Спостерігається загальне зниження кількості недоліків при стабільній кількості інспекцій, що свідчить про підвищення стандартів на судах. Проте існують регіональні відмінності у впровадженні конвенції, де європейські країни демонструють найвищий рівень

дотримання вимог. Водночас дослідження вказують на певні недоліки у практичній реалізації конвенції, зокрема збільшення бюрократичного навантаження та недостатню ефективність у вирішенні таких проблем як укомплектування екіпажів та дотримання режиму праці та відпочинку.

Манільські поправки 2010 року до Конвенції ПДНВ суттєво оновили систему підготовки та дипломування моряків, адаптуючи її до сучасних технологічних викликів та потреб галузі. Вони запровадили нові вимоги до компетентності моряків, посилили контроль за видачею документів та встановили чіткі стандарти медичної придатності. Особливу увагу приділено питанням безпеки, включаючи підготовку екіпажів для роботи в районах з підвищеним ризиком піратства. Важливим нововведенням стала система трьох типів сертифікатів (диплом командного складу, свідоцтво професійної придатності та документальне підтвердження), що забезпечує чітку ієрархію та контроль компетенцій морських спеціалістів.

Значні зміни торкнулися системи стажування та підготовки моряків. Тепер стаж плавання повинен безпосередньо відповідати кваліфікації, яку здобуває моряк, і включати практичний досвід виконання конкретних завдань. Запроваджено дворівневу систему підготовки для роботи на танкерах, що враховує специфіку різних посад. Суттєво спрощено процедуру підтвердження кваліфікації - скасовано обов'язкову атестацію для підтвердження робочих дипломів, достатньо лише довідки про 12-місячний плавальний ценз.

Загалом, аналіз показує, що міжнародні стандарти праці моряків постійно еволюціонують, адаптуючись до нових викликів та потреб галузі. Незважаючи на певні труднощі з імплементацією, вони забезпечують необхідну правову базу для захисту прав моряків та підтримання високих стандартів безпеки мореплавства. Подальший розвиток цих стандартів вимагає постійної співпраці всіх зацікавлених сторін - урядів, судновласників та профспілок моряків - для забезпечення ефективного впровадження встановлених норм та вирішення існуючих проблем у галузі.

РОЗДІЛ 3

НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МОРЯКІВ ТА ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ СТРАНДАРТІВ У НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО

3.1. Аналіз національного законодавства України, яке регулює працю моряків та його відповідність міжнародним стандартам

Україна є однією з провідних морських держав, що займає четверте місце у світі за кількістю офіцерів морського флоту. Національне законодавство, що регулює працю моряків, потребує детального аналізу та приведення у відповідність до міжнародних стандартів, особливо з огляду на те, що Україна досі не ратифікувала ключову Конвенцію Міжнародної організації праці "Про працю в морському судноплавстві" 2006 року ⁴⁴.

Правове регулювання праці моряків в Україні здійснюється через комплексну систему нормативно-правових актів, де ключову роль відіграє Кодекс торговельного мореплавства України. Цей документ встановлює фундаментальні засади морської діяльності та визначає правовий статус усіх учасників морських правовідносин, включаючи судновласників, екіпажі суден та операторів портів ⁴⁵. Відповідно до статті 54 КТМ України, порядок прийому на роботу членів суднового екіпажу, їхні права й обов'язки, умови роботи на судні й оплати праці, соціально-побутового обслуговування в морі й у порту регулюються законодавством України, статутами служби на морських і рибальських суднах, генеральними і галузевими тарифними угодами, колективними і трудовими договорами.

Особливу увагу слід приділити регулюванню робочого часу і часу відпочинку моряків. В Україні ці питання регулюються Положенням "Про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового

⁴⁴ Maritime Labour Convention adopted by the International Labour Conference, Geneva, 23 February 2006. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:91:0::NO::P91_ILO_CODE:C186

⁴⁵ Кодекс торговельного мореплавства України від 23 травня 1995 року № 176/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/176/95-вр#Text>

транспорту України" ⁴⁶ . Відповідно до цього Положення, максимальна тривалість роботи моряків на суднах становить 150 календарних днів, проте може бути збільшена до 180 днів у випадку, якщо зміна екіпажу може викликати значні витрати для судновласника. Для членів екіпажу встановлений п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями, а нормальна тривалість робочого часу не повинна перевищувати 40 годин на тиждень.

При порівнянні з міжнародними стандартами, зокрема з MLC 2006, можна відзначити певні розбіжності. Так, Конвенція встановлює, що максимальна тривалість робочого часу не повинна перевищувати 14 годин на добу та 72 годин протягом семи днів ⁴⁷. Час відпочинку моряків має становити не менше 10 годин на добу і може бути розділений максимум на два періоди, один з яких повинен складати щонайменше 6 годин.

Важливим аспектом є регулювання трудових відносин моряків, які працюють під іноземним прапором. Специфіка праці моряків і рибалок обумовлює складність дотримання та захисту їх прав виключно національними засобами ⁴⁸ . Причинами цього є: інтернаціональний ринок праці в морській сфері; міжнародний характер судноплавства; поширення на трудові відносини на судні юрисдикції держави прапора; складність контролю за умовами праці моряків з боку держави прапора; низький рівень захисту моряків державою громадянства як в процесі працевлаштування на іноземні судна, так і в процесі роботи "під прапором".

В Україні також актуальною є проблема соціального захисту моряків. На сьогодні національне законодавство України у цій сфері є застарілим, особливо щодо медичного законодавства, яке знаходиться у пострадянській системі з

⁴⁶ Про затвердження Положення про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України: Наказ Міністерства інфраструктури України від 29 лютого 2012 № 135. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0445-12#Text>

⁴⁷ Maritime Labour Convention adopted by the International Labour Conference, Geneva, 23 February 2006. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:91:0::NO::P91_ILO_CODE:C186

⁴⁸ Про затвердження Положення про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України: Наказ Міністерства інфраструктури України від 29 лютого 2012 № 135. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0445-12#Text>

недіючими механізмами безкоштовного медичного обслуговування та відсутністю законодавства у сфері обов'язкового медичного страхування ⁴⁹. Медичне законодавство України не передбачає спеціальних процедур медичного обслуговування моряків, а наявні механізми є неефективними.

Важливим аспектом регулювання праці моряків є питання щорічних відпусток. Відповідно до Закону України "Про відпустки", кожен працівник, який перебуває у трудових відносинах має право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік ⁵⁰. Водночас MLC 2006 року передбачає, що за кожен відпрацьований місяць має нараховуватися щонайменше 2,5 днів оплачуваної відпустки ⁵¹.

Окремої уваги заслуговує питання правового регулювання праці моряків у портах. Закон України "Про морські порти України" регламентує специфічні аспекти портової діяльності та встановлює правові норми щодо праці портових робітників та моряків у межах портової інфраструктури ⁵². Закон визначає правові засади організації та функціонування морських портів, встановлює правила для всіх учасників портової діяльності та забезпечує відповідність портових операцій міжнародним стандартам безпеки.

Специфічною проблемою є регулювання праці моряків на суднах під "зручним прапором". Українське законодавство не містить спеціальних норм щодо захисту прав моряків, які працюють під іноземним прапором. Це створює значні ризики для українських моряків, оскільки вони фактично "випадають" з правового поля держави і стають вразливими до порушення їхніх трудових

⁴⁹ Белогубова О.О. Уніфікація правового регулювання працевлаштування і трудових відносин моряків в цілях розвитку ринку праці моряків. *Lex Portus*. 2020. №1. С. 83-89.

⁵⁰ Дмитренко Д.О. Правове регулювання робочого часу і часу відпочинку моряків в Україні та Фінляндії. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2021. №64. С. 171-175.

⁵¹ Maritime Labour Convention adopted by the International Labour Conference, Geneva, 23 February 2006. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:91:0::NO::P91_ILO_CODE:C186

⁵² Підпала І.В. Структурні елементи соціально-правового регулювання праці моряків. *Юридична наука*. 2020. №2(104). С. 544-556..

прав⁵³. Статистичні дані свідчать, що кількість українських моряків, які працюють за кордоном, оцінюється майже в 60-100 тисяч осіб.

Важливим аспектом правового регулювання праці моряків є питання колізійного регулювання трудових відносин з іноземним елементом. У міжнародних угодах широко застосовується термін "моряк", який має різні визначення. Наприклад, Конвенція МОП № 22 "Про трудові договори моряків" 1926 року та Конвенція МОП № 23 "Про репатріацію моряків" 1926 року визначають, що термін "моряк" означає будь-яку особу, яка працює на борту будь-якого судна і записана до суднової ролі⁵⁴.

При укладанні трудового договору можливі погодження між моряком і судновласником про вибір застосовного права. При цьому важливо зазначити, що застосування цивільно-правових договорів при наймі моряків для роботи на судні негативно відображається на їх захищеності, оскільки цивільно-правові договори не містять механізму соціальних гарантій для моряка і можуть бути розірвані у спрощеному порядку⁵⁵.

Окремої уваги заслуговує питання надурочних робіт моряків. Відповідно до українського законодавства, тривалість надурочних робіт моряків не повинна перевищувати 120 годин на рік і чотирьох годин протягом двох днів. Однак не вважаються надурочними та не оплачуються роботи аварійного характеру, такі як: роботи з ліквідації пожеж, розливів нафти і нафтопродуктів на судні; роботи, спричинені штормовою погодою; роботи з порятунку людей, судна і майна⁵⁶.

Щодо імплементації міжнародних стандартів, Україною ратифіковано наступні ключові Конвенції МОП щодо праці та соціального захисту моряків:

⁵³ Белогубова О.О. Уніфікація правового регулювання працевлаштування і трудових відносин моряків в цілях розвитку ринку праці моряків. С. 86.

⁵⁴ Підпала І.В. Теоретико-прикладні проблеми приведення національного законодавства у сфері регулювання праці моряків у відповідність до міжнародно-правових норм. Юридичний науковий електронний журнал. 2022. №12. С. 596-598.

⁵⁵ Белогубова О.О. Уніфікація правового регулювання працевлаштування і трудових відносин моряків в цілях розвитку ринку праці моряків. С. 87.

⁵⁶ Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/504/96-вр>

1. Конвенція № 147 про мінімальні норми на торговельних судах (1976)
2. Конвенція № 23 про репатріацію моряків
3. Конвенція № 69 про видачу судовим кухарям свідоцтв про кваліфікацію (1946)
4. Конвенція № 92 про приміщення для екіпажу на борту суден (1949)
5. Конвенція № 73 про медичний огляд моряків (1946)
6. Конвенція № 22 про трудові договори моряків (1926)
7. Конвенція № 108 про національні посвідчення особи моряків (1958)
8. Конвенція № 95 про захист заробітної плати
9. Конвенція № 17 про відшкодування працівникам під час нещасних випадків на виробництві (1925)
10. Конвенція № 8 про допомогу по безробіттю у випадку втрати або аварії корабля (1920)

Не ратифіковано Україною Конвенцію № 185 про посвідчення особи моряків (переглянуто). В Україні правове регулювання питань, пов'язаних з посвідченням особи моряка, базується на Конвенції МОП № 108 про національні посвідчення особи моряків 1958 року, оскільки Україна не ратифікувала оновлену Конвенцію № 185. Основним національним нормативно-правовим актом у цій сфері є Про посвідчення особи моряка, затверджений постановою Кабінету Міністрів від 26 червня 2015 року № 441⁵⁷ зі змінами від 27 лютого 2019 року № 813. Цей документ прийнято відповідно до Закону України "Про Єдиний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус". Постанова також встановлює зразок бланка посвідчення особи моряка та його технічний опис, причому на форзаці документа двома мовами - українською та англійською - зазначається його відповідність Конвенції 1958 року № 108.

⁵⁷ Про посвідчення особи моряка: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 червня 2015 року № 441. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/441-2015-п#Text>

Додатково це питання регулюється Указом Президента України від 5 червня 1993 року № 58/94 "Про посвідчення особи моряка" ⁵⁸, який також посилається на Конвенцію 1958 року. На його основі Міністерство транспорту України наказом від 27 вересня 1993 року № 322 (зі змінами від 12 жовтня 2016 року) затвердило "Інструкцію про порядок видачі, зберігання і знищення посвідчення особи моряка та визначило перелік морських портів України, капітани яких мають право видавати такі посвідчення" ⁵⁹. Таким чином, вся система правового регулювання посвідчень особи моряка в Україні залишається в рамках зобов'язань за Конвенцією МОП № 108, незважаючи на існування більш сучасної Конвенції № 185, яка переглянула попередні положення ⁶⁰.

Також Україною, на жаль, досі не ратифіковано Конвенцію MLC 2006 року. За офіційними даними Міжнародної організації праці, Конвенцію MLC вже ратифікували 97 країн світу. Для України, яка входить до числа провідних країн-постачальників морських кадрів для іноземних судновласників, ратифікація цієї Конвенції є давно назрілим та стратегічно важливим кроком. Це дозволить не лише покращити захист прав українських моряків на міжнародному рівні, але й підвищити конкурентоспроможність України на світовому ринку морської праці та зміцнити її позиції як морської держави.

Слід зазначити, що більшість вимог Стандартів Конвенції вже відображені в українському законодавстві, проте деякі положення потребують суттєвих змін і доповнень для регулювання правовідносин у сфері праці, медичного та соціального забезпечення, охорони праці моряків на суднах під державним прапором України.

⁵⁸ Про посвідчення особи моряка: Указ Президента України від 5 червня 1993 року № 194/93. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/194/93#Text>

⁵⁹ Про затвердження Інструкції про порядок видачі, зберігання і знищення посвідчення особи моряка та Переліку морських портів України, капітани яких мають право видавати посвідчення особи моряка: Наказ Міністерства транспорту України від 27 вересня 1993 року № 322. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0148-93#Text>

⁶⁰ Аналітична записка з питань порівняльного законодавства щодо правового статусу моряка : Дослідницька служба Верховної Ради України. URL: <https://research.rada.gov.ua/uploads/documents/32949.pdf>

Процес приєднання України до Конвенції MLC 2006 продемонстрував відсутність системного підходу з боку державних органів. Хоча відповідні плани включалися до урядових програм розвитку морської галузі та європейської інтеграції, терміни ратифікації неодноразово переносилися. У 2015 році Міністерством інфраструктури України було підготовлено необхідні законопроекти для ратифікації Конвенції, проте процес їх узгодження затягнувся на роки. У 2019 році пакет документів був повернутий на доопрацювання через необхідність врахування поправок до Конвенції, прийнятих у 2016 році ⁶¹.

Міністерство інфраструктури України 11 травня 2021 року оприлюднило новий проєкт закону щодо ратифікації Конвенції про працю в морському судноплавстві 2006 року (Конвенція MLC)⁶². Цей крок є черговою спробою міністерства впровадити міжнародний договір, що встановлює базові стандарти у сфері працевлаштування моряків та надає рекомендації країнам-учасникам щодо імплементації таких стандартів у національне законодавство. Разом з цим проєктом оприлюднено Проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Міжнародної організації праці 2006 року про працю у морському судноплавстві, з поправками» ⁶³. Саме цей законопроект становить найбільший інтерес для морського бізнесу, адже ним пропонується внести зміни до КТМ України, Кодексу законів про працю та Закону про зайнятість населення.

Проєктом пропонується значно розширити ст. 52 КТМ, що регулює, серед іншого, питання надання медичної допомоги морякам на борту судна. Так, згідно з ч. 8 ст. 52 КТМ України, медичне обслуговування членів екіпажу на

⁶¹ Ківалов С.В. Конвенція МОП 2006 року про працю в морському судноплавстві: шлях до ратифікації. *LEX PORTUS*. 2019. № 4(18). С. 7-27..

⁶² Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці 2006 року про працю в морському судноплавстві, з поправками: проєкт Закону України. Міністерство розвитку громад і територій України. URL: <https://mtu.gov.ua/news/32793.html>

⁶³ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Міжнародної організації праці 2006 року про працю у морському судноплавстві, з поправками: проєкт Закону України. Міністерство розвитку громад і територій України. URL: <https://mtu.gov.ua/news/32793.html>

судні забезпечується в порядку, затвердженому МОЗ України, а на березі - згідно з порядком, встановленим чинним законодавством. Законопроектом пропонується поширити дію частини 8 статті 52 КТМ України на всі судна, незалежно від прапора.

Окремої уваги заслуговує ч. 3 ст. 52 КТМ України, якою пропонується наділити МОЗ та МІУ правом затверджувати перелік медичних закладів, які матимуть право проводити медогляди моряків, а також затверджувати форму медичного свідоцтва про проходження медогляду (Pre-Employment Medical Examination Certificate). Крім того, МОЗ повинен буде затвердити склад суднової аптечки та перелік медичного обладнання, яке має бути на судні, а також перелік медичних протипоказань, наявність яких виключає можливість роботи в морі.

Законопроектом пропонується доповнити ст. 54 КТМ України новою частиною, згідно з якою "порядок надання послуг з посередництва у працевлаштуванні членів екіпажів суден за кордоном затверджує Кабінет Міністрів України відповідно до Конвенції MLC".

Також законопроектом пропонується доповнити КТМ новими статтями 541 і 542, в яких пропонується встановити вимоги до трудових контрактів та послужних книжок моряків. Цікаво, що сама Конвенція MLC не встановлює якихось спеціальних вимог щодо змісту трудових контрактів, залишаючи це на розсуд країн-учасниць. Поряд з персональними даними моряка та повними даними судновласника та його представника (за наявності), до трудового контракту повинні будуть включати посаду моряка, права та обов'язки сторін, умови оплати праці та забезпечення моряка, порядок виплати компенсації по непрацездатності або на випадок смерті, режим робочого часу, соціально-побутові умови роботи, порядок репатріації моряка додому, порядок зміни умов контракту та відповідальність сторін.

Автори законопроекту пропонують суттєво розширити ст. 57 "Обов'язки судновласника", доповнивши її процедурою розгляду скарг на судні (що в цілому правильно) та обов'язком капітана або призначеної особи компанії

(DPA) проводити періодичні перевірки відповідності соціально-побутових умов екіпажу вимогам міжнародних договорів. Поряд з цим, до статті додали обов'язок судновласника "фінансувати витрати" моряка у зв'язку з втратою ним працездатності або смерті в результаті виконання трудових обов'язків.

Щодо імплементації положень Конвенції ПДНВ, зокрема Манільських поправок, Україну також спіткали певні труднощі. Україна приєдналася до Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року (ПДНВ) через схвалення Закону України від 1 листопада 1996 року № 464/96-ВР⁶⁴. Високий професіоналізм українських моряків, рівень теоретичної та практичної підготовки дали Україні можливість посісти гідне місце на міжнародному ринку праці та увійти до "Білого списку" Міжнародної морської організації.

Відповідно до Правила I/10 Конвенції, Україна підписала 53 Меморандуми про визнання дипломів (сертифікатів) моряків України з державами-членами ІМО та 19 Меморандумів про визнання Україною дипломів (сертифікатів) моряків держав-членів ІМО.

Конвенція 1978 року набула чинності 28 квітня 1984 року. Відтоді поправки до неї були прийняті у 1991, 1994, 1995, 1997, 1998, 2004, 2006 та 2010 роках. Поправки 2010 року (Манільські поправки) до Конвенції та Кодексу були схвалені резолюціями 1 і 2 Конференції Сторін Конвенції, яка проходила в Манілі (Філіппіни) з 21 по 25 червня 2010 року. Манільські поправки набули чинності в Україні з моменту опублікування їх офіційного перекладу (6 квітня 2012 року), згідно зі статтею 57 Конституції України.

Як ми уже зазначали у попередньому розділі, відповідно до нових вимог Конвенції, з 1 січня 2014 року було запроваджено оновлену систему підготовки моряків. Завершальним етапом впровадження цих змін стало 1 січня 2017 року - після цієї дати всі діючі моряки зобов'язані повністю відповідати вимогам

⁶⁴ Про приєднання України до Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року: Закон України від 1 листопада 1996 року № 464/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/464/96-vp#Text>

оновленої Конвенції та мати чинний сертифікат STCW, який підтверджує їхню компетентність у виконанні всіх функціональних обов'язків на борту судна.

У період 2013-2014 років морякам видавалися кваліфікаційні документи на бланках старого зразка, що не враховували вимоги Манільських поправок. Морські адміністрації країн прапора, включаючи ті, під якими працюють українські моряки, оголосили про закінчення терміну дії таких документів з 1 січня 2017 року. Це спричинило необхідність масової заміни документів моряками та призвело до виникнення низки організаційних та адміністративних проблем.

Згідно з Правилom I/2 Конвенції ПДНВ, дипломи видаються виключно Адміністрацією після перевірки автентичності та дійсності всіх необхідних документальних підтверджень. Свідоцтва фахівця для роботи на нафтових танкерах, танкерах-хімовозах (Правило V/1-1) та танкерах-газовозах (Правило V/1-2) для капітанів і командного складу видаються тільки Адміністрацією.

Кожна Сторона зобов'язана вести реєстр усіх дипломів та підтверджень капітанів, командного та рядового складу із зазначенням їх статусу: видані, закінчилися або поновлені, призупинені, анульовані, втрачені чи знищені, а також видані пільгові дозволи. Сторони також мають надавати інформацію про статус цих документів іншим Сторонам та компаніям, які запитують перевірку автентичності та дійсності дипломів моряків для їх визнання згідно з Правилom I/10 або працевлаштування на судно.

У 2022 році з набранням чинності постановою Уряду від 30.12.2022 № 1499⁶⁵ було розпочато реформу дипломування моряків. Основна мета - приведення процедури дипломування до міжнародних стандартів та подолання мільйонних схем заробітків на українських морях.

Подача заяви на присвоєння звання та підтвердження кваліфікації доступна чотирма способами: особисто, через представника, поштою або через портал Дія. Кожну заяву розглядає Державна кваліфікаційна комісія моряків

⁶⁵ Деякі питання присвоєння звань особам командного складу морських суден: Постанова Кабінету міністрів України від 30 грудня 2022 р. № 1499. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1499-2022-п#Text>

при Адміністрації судноплавства. Після схвалення ДККМ, уповноважена особа Адміністрації друкує документи на бланках суворої звітності. Отримання готових документів можливе особисто або через представника. За відповідним рішенням ДККМ, уповноважена особа Адміністрації судноплавства друкує кваліфікаційні документи на бланках суворої звітності відповідно до вимог чинного законодавства.

Також змінено підхід до процедури проходження моряками кваліфікаційних іспитів. Єдиним кваліфікаційним тестом для моряків на підтвердження/подовження кваліфікації є всесвітньо визнаний CES 6.0. Члени ДККМ присутні під час CES-тестування в сервісних центрах Моррічсервіс, а після завершення іспиту одразу ознайомлюють моряка з результатами.

За даними Адміністрації судноплавства, у рамках реформи морякам видано 100 тисяч кваліфікаційних документів відповідно до постанови КМУ № 1499 за прозорою процедурою. У 2023 році видано 28 869 документів, а в 2024 - 71 664, із середньомісячним показником близько 10 000 документів⁶⁶.

Таким чином, аналіз національного законодавства України щодо регулювання праці моряків виявляє певні прогалини та невідповідності міжнародним стандартам. Ключовою проблемою залишається неприєднання України до Конвенції MLC 2006, попри її ратифікацію 97 країнами світу. Це створює суттєві перешкоди для захисту прав українських моряків, особливо тих, хто працює під іноземними прапорами.

Позитивним зрушенням є проєкт закону про ратифікацію Конвенції MLC 2006, оприлюднений Міністерством інфраструктури України у 2021 році. Законопроєкт передбачає важливі зміни до КТМ України, включаючи розширення прав моряків, покращення медичного обслуговування та посилення відповідальності судновласників.

⁶⁶ Результати реформи дипломування моряків, зокрема 100 тис. виданих кваліфікаційних документів : 29.08.2024. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/rezultaty-reformy-dyplomuvannia-moriakiv-zokrema-100-tys-vydanykh-kvalifikatsiinykh-dokumentiv#:~:text=3%20набранням%20чинності%20постановою%20Уряду,схем%20заробітків%20на%20українських%20моряках.>

Щодо імплементації Манільських поправок до Конвенції ПДНВ, Україна досягла значного прогресу. Реформа дипломування моряків 2022 року, запроваджена постановою №1499, дозволила видати 100 тисяч кваліфікаційних документів за прозорою процедурою. Важливим досягненням стало впровадження електронної системи подачі документів через портал Дія та використання міжнародного тесту CES 6.0 для підтвердження кваліфікації.

Проте залишаються невирішеними питання соціального захисту моряків, регулювання робочого часу та відпочинку, а також захисту прав моряків на суднах під "зручним прапором". Українське законодавство потребує подальшої гармонізації з міжнародними стандартами для забезпечення належного захисту прав моряків та зміцнення позицій України як провідної морської держави.

3.2 Порівняльний аналіз законодавства інших країн щодо правового регулювання праці моряків

Дослідження правового регулювання праці моряків у різних країнах світу набуває особливої актуальності з огляду на глобальний характер морської галузі. До 24 лютого 2022 року Україна займала шосте місце у світі за кількістю працюючих моряків, що становило понад 4% всіх працівників морської галузі світу ⁶⁷. Однак для кращого розуміння особливостей регулювання трудових відносин моряків важливо проаналізувати досвід провідних морських держав.

Для детального аналізу доцільно розглянути правове регулювання праці моряків у таких країнах як Норвегія, Данія, Сінгапур, США та Китай, які мають значний морський флот та відіграють важливу роль у світовій морській торгівлі, але представляють різні регуляторні підходи.

Норвегія характеризується найбільш розвиненою системою захисту прав моряків. Трудове законодавство цієї країни в морській галузі базується на високому рівні захисту працівників, активній ролі профспілок та інтеграції міжнародних стандартів безпеки й охорони праці. Ключовим документом є

⁶⁷ Белогубова О.О. Уніфікація правового регулювання працевлаштування і трудових відносин моряків в цілях розвитку ринку праці моряків. С. 88.

Морський трудовий кодекс (Sjømannsløven), який був суттєво оновлений після ратифікації MLC 2006 ⁶⁸.

Данське законодавство, подібно до норвезького, забезпечує високий рівень захисту прав моряків, особливо в питаннях безпеки праці та соціального захисту. Однак, на відміну від Норвегії, в Данії більший акцент робиться на гнучкості трудових відносин та адаптації до потреб глобального ринку ⁶⁹.

Сінгапур, як один з найбільших морських хабів у світі, має унікальну систему регулювання трудових відносин у морській індустрії. Відмінною особливістю сінгапурського законодавства є високий рівень лібералізації та гнучкості в трудовому праві, що спрямовано на залучення міжнародних інвестицій та підтримку конкурентоспроможності морської індустрії. При цьому Сінгапур активно застосовує міжнародні конвенції, але з особливим фокусом на ефективності та інноваціях у сфері морського транспорту.

Трудові відносини моряків у США базуються на розвиненій правовій системі, представництві профспілок та специфічних політиках, спрямованих на вирішення питань безпеки та експлуатації на робочому місці. Незважаючи на те, що США не ратифікували MLC 2006, вони активно контролюють умови праці на іноземних судах, що заходять до американських портів, використовуючи власну систему портового контролю ⁷⁰.

У США моряки часто представлені профспілками, серед яких найбільшою є Профспілка міжнародних моряків (Seafarers International Union, SIU). Профспілки відіграють ключову роль у переговорному процесі щодо підвищення заробітних плат, покращення умов праці та забезпечення додаткових пільг для своїх членів. Вони також надають юридичну підтримку та організовують навчальні програми для підвищення кваліфікації та безпеки моряків.

⁶⁸ Дмитренко Д.О. Правове регулювання робочого часу і часу відпочинку моряків в Україні та Фінляндії. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2021. №64. С. 171-175.

⁶⁹ Так само., С. 173.

⁷⁰ Тимченко А.М. Порівняльний аналіз регулювання трудових відносин у морській галузі різних країн світу. *II науково-практична конференція "Світове господарство і міжнародні економічні відносини"*. Вінниця, 2024. С. 126-128.

Китай, який є однією з найважливіших морських держав із найбільшою кількістю моряків та третім за величиною торговельним флотом у світі, демонструє особливий підхід до регулювання праці моряків. Хоча Китай не ратифікував MLC 2006, Конвенція все ж мала значний вплив на розвиток морського трудового законодавства країни ⁷¹.

З 2007 року китайський уряд здійснив суттєві зусилля для приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних трудових стандартів, особливо в питаннях, що стосуються моряків. Було прийнято низку морських політик та нормативних актів для гармонізації з міжнародними стандартами. Китай активно бере участь у встановленні та перегляді трудових стандартів на міжнародному рівні, будучи одним із засновників МОП з 1919 року.

Франція демонструє комплексний підхід до регулювання праці моряків, що відображено в Транспортному кодексі країни. Французьке законодавство визначає правила, що застосовуються до роботи на борту суден під французьким прапором, незалежно від їх місцезнаходження, а також до суден під іноземним прапором у морських районах під французькою юрисдикцією ⁷².

Французький Транспортний кодекс передбачає три категорії персоналу:

- "моряки-морепоплавці" (*gens de mer marins*) - особи, які займаються експлуатацією судна;

- "моряки, які не є морепоплавцями" (*gens de mer autre que marins*) - всі найняті або самозайняті особи, які здійснюють професійну діяльність на борту судна;

- "не-моряки" (*non-gens de mer*) - включаючи працівників, техніків та інженерів на борту суден, призначених для розвідувальної або експлуатаційної діяльності.

⁷¹ Zhang P., Zhao M. Maritime Labour Convention, 2006 and the Chinese seafarers: How far is China to ratification?. *Marine Policy*. 2015. Vol. 77. P. 89-97.

⁷² Transport code / transmitted by the Government of France 1997. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000023086525/

Окремої уваги заслуговує система підготовки та сертифікації моряків у різних країнах. У Норвегії та Данії діє жорстка система контролю за якістю морської освіти, що включає регулярні перевірки навчальних закладів та постійне оновлення навчальних програм відповідно до міжнародних стандартів. Сінгапур створив потужну систему морської освіти, що поєднує теоретичну підготовку з практичним навчанням на сучасних тренажерах.

Важливим аспектом регулювання праці моряків є система соціального захисту. В скандинавських країнах діє розвинена система соціального забезпечення, що включає медичне страхування, пенсійне забезпечення та компенсації у випадку професійних захворювань. У США соціальний захист моряків значною мірою забезпечується через колективні договори, укладені профспілками⁷³.

У питанні регулювання робочого часу та відпочинку також спостерігаються різні підходи. Французьке законодавство встановлює чіткі вимоги щодо тривалості робочого часу: моряки повинні мати не менше 10 годин відпочинку протягом 24 годин і щонайменше 77 годин відпочинку протягом 7 днів. Подібні норми діють у Норвегії та Данії. В Сінгапурі система регулювання робочого часу більш гнучка, але при цьому забезпечує дотримання мінімальних міжнародних стандартів.

Особлива увага в законодавстві різних країн приділяється питанням безпеки праці та охорони здоров'я моряків. Норвезьке законодавство встановлює суворі вимоги до безпеки на борту суден, включаючи регулярні перевірки обладнання та навчання екіпажу. У США діє система портового контролю, яка забезпечує перевірку дотримання стандартів безпеки на всіх суднах, що заходять в американські порти.

Цікавим є підхід до регулювання діяльності кріїнгових компаній. В Сінгапурі діє система ліцензування та контролю за діяльністю агентств з працевлаштування моряків, що включає регулярні перевірки та вимоги щодо

⁷³ Тимченко А.М. Порівняльний аналіз регулювання трудових відносин у морській галузі різних країн світу. *II науково-практична конференція "Світове господарство і міжнародні економічні відносини"*. Вінниця, 2024. С. 126-128.

фінансових гарантій. Китай також впровадив систему ліцензування кріюінгових компаній, хоча механізми контролю за їх діяльністю потребують вдосконалення⁷⁴.

Щодо механізмів вирішення трудових спорів, то в різних країнах вони також відрізняються. У скандинавських країнах велику роль відіграють профспілки та системи колективних переговорів. У США існує розвинена система морських судів та спеціалізованих трибуналів для розгляду трудових спорів моряків. В Сінгапурі діє система медіації та арбітражу для вирішення трудових конфліктів.

Особливу увагу варто приділити системі інспектування суден та контролю за дотриманням трудових прав моряків. В Норвегії та Данії діють ефективні системи державного портового контролю, що забезпечують регулярні перевірки умов праці на суднах. США, незважаючи на відсутність ратифікації MLC 2006, мають потужну систему контролю за дотриманням трудових стандартів через механізми портового контролю.

Важливим елементом регулювання праці моряків є система фінансових гарантій. У Норвегії та Данії судновласники зобов'язані надавати фінансові гарантії для забезпечення репатріації моряків, виплати заробітної плати та компенсацій у випадку травм або смерті. Сінгапур також впровадив систему обов'язкового страхування відповідальності судновласників.

У питанні гендерної рівності та недискримінації скандинавські країни демонструють найбільш прогресивний підхід. Норвезьке та данське законодавство містить чіткі положення щодо забезпечення рівних можливостей для жінок-моряків та протидії дискримінації. США також мають розвинену систему захисту від дискримінації, що базується на федеральному законодавстві.

Окремої уваги заслуговує регулювання питань професійного розвитку та підвищення кваліфікації моряків. Сінгапур створив комплексну систему

⁷⁴ Zhang P., Zhao M. Maritime Labour Convention, 2006 and the Chinese seafarers: How far is China to ratification?. *Marine Policy*. 2015. Vol. 77. P. 89-97.

професійної підготовки, що включає регулярні курси підвищення кваліфікації та спеціалізовані програми навчання. У Норвегії діє система обов'язкового періодичного підвищення кваліфікації для всіх категорій моряків.

Щодо забезпечення добробуту моряків, то різні країни демонструють різні підходи. У скандинавських країнах діє розвинена система соціально-побутового обслуговування моряків у портах. США мають мережу спеціалізованих центрів для моряків, що надають різноманітні послуги від медичної допомоги до юридичних консультацій.

Таблиця 1 “Порівняльна таблиця основних аспектів регулювання праці моряків у різних країнах”

Аспект регулювання	Норвегія	Данія	Сінгапур	США	Китай	Україна
Ратифікація MLC 2006	Так	Так	Так	Ні	Ні	Ні
Система соціального захисту	Високий рівень, комплексна система	Високий рівень, комплексна система	Середній рівень, ринкова орієнтація	Базується на колективних договорах	У процесі розвитку	Застаріла система, потребує модернізації
Роль профспілок	Дуже сильна	Сильна	Помірна	Сильна	Обмежена	Помірна
Система підготовки моряків	Жорстка, регульована державою	Жорстка, регульована державою	Гнучка, орієнтована на ринок	Змішана система	Централізована державна система	Змішана система, потребує оновлення
Система інспектування	Комплексна державна система	Комплексна державна система	Ефективна ринкова система	Потужна система портового контролю	У процесі розвитку	Обмежена система контролю
Фінансові гарантії	Обов'язкові, високий рівень	Обов'язкові, високий рівень	Обов'язкові, середній рівень	Базуються на страхуванні	Обмежені	Недостатньо розвинені
Гендерна рівність	Високий рівень захисту	Високий рівень захисту	Середній рівень	Високий рівень	Базовий рівень	Базовий рівень
Механізми вирішення спорів	Розвинена система	Розвинена система	Система медіації	Спеціалізовані суди	У процесі розвитку	Загальна судова система

Порівняльний аналіз демонструє як схожі риси, так і суттєві відмінності у регулюванні праці моряків у різних країнах.

- Схожі риси:

1) Усі країни визнають необхідність спеціального регулювання праці моряків

2) Базові стандарти безпеки та охорони праці є подібними

3) Наявність систем професійної підготовки моряків

4) Визнання необхідності соціального захисту моряків

- Відмінні риси:

1) Рівень імплементації міжнародних стандартів (найвищий у скандинавських країнах)

2) Ступінь державного регулювання (від жорсткого в Китаї до ліберального в Сінгапурі)

3) Роль профспілок (від визначальної в Норвегії до обмеженої в Китаї)

4) Механізми захисту прав моряків (від комплексних до базових).

3.3 Практика розгляду справ про порушення прав українських моряків

Захист прав моряків є фундаментальним аспектом сучасного морського права, який набуває особливої актуальності для України як однієї з провідних країн-постачальників морських кадрів на світовий ринок праці.

Україна належить до ТОП-5 країн-постачальниць робочої сили на судна під іноземними прапорами. За різними оцінками, кількість українських моряків, які працюють на судах іноземних судновласників, може коливатися від 80 000 до 100 000 осіб. Це призводить до того, що українськими судами розглядається значна кількість справ, де позивачем є український моряк або його найближчий родич, а відповідачем є іноземний судновласник та/або клуб взаємного страхування (P&I club).

Аналіз судової практики демонструє, що найпоширенішими категоріями справ є не виплата або затримка заробітної плати морякам, порушення умов праці та відпочинку, недотримання норм безпеки праці, незаконні звільнення та порушення права на медичне обслуговування. Ситуація ускладнюється тим, що більшість порушень відбувається на судах під іноземними прапорами, що

створює додаткові юридичні колізії та перешкоди для ефективного захисту прав українських громадян.

Відповідно до статті 91 Конвенції ООН з морського права 1982 року ⁷⁵, ратифікованою Україною, кожна держава визначає умови надання своєї національності суднам, реєстрації суднам на її території та права плавання під її прапором. Судна повинні плавати під прапором лише однієї держави і підпадають під її виключну юрисдикцію у відкритому морі. Таким чином, вибір права для регулювання трудових відносин на морському транспорті обґрунтовується загальною колізійною прив'язкою - законом прапора судна (*lex banderae*).

Це означає, що при розгляді справ, пов'язаних із захистом прав моряків, українські суди мають застосовувати норми іноземного права. Встановлення змісту норм іноземного права здійснюється судом з власної ініціативи (*ex officio*).

Для цього суд може використовувати такі засоби:

- 1) встановлення змісту іноземного права суддею;
- 2) призначення експертизи;
- 3) отримання інформації по дипломатичних каналах;
- 4) офіційне звернення через Міністерство юстиції України;
- 5) отримання інформації в порядку правової допомоги;
- 6) правовий інформаційний обмін;
- 7) безпосередні зносини між судами різних країн та іншими компетентними органами;
- 8) встановлення змісту іноземного права сторонами тощо.

Зміст норм права іноземної держави встановлюється не лише судом, а й зацікавленими у їх застосуванні особами. Сторони у справі мають право подавати документи, що підтверджують зміст норм права іноземної держави, на які вони посилаються в обґрунтування своїх вимог або заперечень, іншим чином сприяти суду чи іншому органу у встановленні змісту цих норм. Якщо

⁷⁵ Конвенція ООН з морського права, Монтего-Беї, 1982. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU82K23R>

зміст норм права іноземної держави в розумні строки не встановлено, незважаючи на вжиті заходи, застосовується право України.

На жаль, результати дослідження судової практики свідчать про відсутність єдиного підходу до визначення застосовного права. Однак Верховний Суд виробив правові позиції, які можуть у подальшому удосконалити передбачуваність судових рішень у морських справах у цивільному судочинстві.

Важливі висновки щодо застосування права у таких правовідносинах були зроблені Верховним Судом у постанові від 17 листопада 2023 року у справі № 946/1903/20 ⁷⁶. Суд зазначив, що в правовідносинах з іноземним елементом, які виникли на підставі угоди зі здійсненням сторонами вибором права іноземної держави, яке має застосовуватись до таких відносин, зміст угоди та її тлумачення визначаються іноземним правом, обраним сторонами за принципом автономії волі (*lex voluntatis*).

У вказаній справі фігурувала загибель українського моряка на борту судна під прапором Ліберії. Відповідно до трудового договору, застосовним правом було визначено законодавство Ліберії. Суд першої інстанції задовольнив позовні вимоги, керуючись нормами українського законодавства. Однак Верховний Суд скасував рішення та направив справу на новий розгляд, вказавши, що суди попередніх інстанцій взагалі не визначали право іноземної держави, яке має застосовуватися, його зміст та не враховували, що суд застосовує відповідні положення законів України лише у разі, якщо зміст норм права іноземної держави у розумні строки не встановлено.

Аналогічні висновки були зроблені Верховним Судом у постанові від 12 квітня 2023 року у справі № 522/139222/18 (м/в "VASYL FRANKO") ⁷⁷, де суд касаційної інстанції скасував рішення судів попередніх інстанцій через

⁷⁶ Постанова Верховного Суду від 17 листопада 2023 року у справі № 946/1903/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115061625>

⁷⁷ Постанова Верховного Суду від 12 квітня 2023 року у справі № 522/139222/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110208125>

передчасне застосування положень українського цивільного законодавства до спору з іноземним елементом.

У постанові від 21 травня 2021 року у справі № 520/960/19 ⁷⁸ Верховним Судом зроблено важливий висновок про те, що належним відповідачем у спорі про стягнення компенсації у зв'язку зі смертю моряка за індивідуальним трудовим контрактом є особа, яка визначена в контракті бенефіціаром (одержувачем страхової виплати). Цей висновок має принципове значення, оскільки розгляд справи без залучення належного відповідача призводить до незаконного рішення та порушення прав осіб, які не брали участі у справі.

У постанові від 04 грудня 2019 року у справі № 501/3065/16-ц (м/в "CROWN TOPAZ") ⁷⁹ Верховний Суд дійшов висновку, що підписана та нотаріально посвідчена заява про отримання компенсації та відмову від пред'явлення претензій (Receipt and Release statement, або R&R) є одностороннім правочином, який попри те, що підписаний лише однією стороною, є обов'язковим для обох сторін, адже породжує зобов'язання не лише для позивача. За англійським правом, одним зі способів досудового врегулювання спорів є укладення документа, а отже R&R прирівнюється до договору.

Суд також зазначив, що оскільки позивач не оскаржував R&R у судовому порядку, наслідки недійсності правочину у вигляді двосторонньої реституції не застосовуються, тобто позивач не повертав грошові кошти і не надано доказів, що заява вчинена під впливом тяжкої обставини, тому підстав вважати її недійсною немає ⁸⁰.

⁷⁸ Постанова Верховного Суду від 21 травня 2021 року у справі № 520/960/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97174846>

⁷⁹ Постанова Верховного Суду від 04 грудня 2019 року у справі № 501/3065/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86435279>

⁸⁰ Sergeyev, Yu. Ukrainian Supreme Court Judicial Practice in Cases Arising from Disputes between Foreign Shipowners or Protection and Indemnity Clubs, and Seafarers or Seafarers' Next of Kin. *Lex Portus*, 2024. № 10(3), P. 30–41. <https://doi.org/10.62821/lp10303>

Цю позицію було підтверджено в іншій постанові у справі № 522/3586/20 (м/в "MILITOS") від 12 червня 2024 року ⁸¹. Верховний Суд підкреслив, що отримавши компенсацію моральної шкоди, яка відповідно до розписки могла бути завдана роботодавцем або будь-якими іншими особами, незалежно від змісту правовідносин, але на підставі дій, пов'язаних зі службою на борту судна та/або хворобою і подальшою смертю, позивач вчинив юридично значущу дію, яка позбавляє його права повторно заявити вимоги про відшкодування моральної шкоди.

Крім того, Верховний Суд дійшов висновку, що подання позову про стягнення моральної шкоди після отримання відповідної компенсації у розмірі 96 000 доларів США свідчить про порушення позивачем принципу неприпустимості суперечливої поведінки (лат. *venire contra factum proprium*) та статті 3 ЦК України ⁸², а тому суди попередніх інстанцій обґрунтовано відмовили в задоволенні позову в цій частині ⁸³.

Підсумовуючи, слід зазначити, що ситуація із захистом прав українських моряків залишається вкрай складною та потребує невідкладного вирішення. Випадки порушень у цій сфері мають системний та масовий характер, що завдає значної шкоди не лише самим морякам та членам їхніх сімей, але й престижу України як морської держави.

Лише комплексний та послідовний підхід, який включатиме законодавчі зміни, інституційні реформи, посилення державного та громадського контролю, розвиток освіти та міжнародного співробітництва дозволить досягти відчутного прогресу у цій сфері.

В контексті імплементації міжнародних стандартів праці моряків, заслуговують уваги судові справи українських моряків з Кабінетом Міністрів

⁸¹ Постанова Верховного Суду від 12 червня 2024 року у справі № 522/3586/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122533876>

⁸² Цивільний Кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>

⁸³ Постанова Верховного Суду від 12 червня 2024 року у справі № 522/3586/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122533876>

України через тимчасову втрату можливості підтвердження легальних документів внаслідок постанови КабМін від 30.12.2022 № 1499.

Так, судова справа № 420/6024/23 стосувалася позову до Державної служби морського і внутрішнього водного транспорту та судноплавства України (далі - Адміністрація судноплавства).

05 квітня 2023 року Одеський окружний адміністративний суд частково задовольнив заяву позивача про вжиття заходів забезпечення позову, заборонивши Адміністрації обмежувати доступ моряка до веб-порталу <https://vrf.marad.gov.ua/> для перевірки його документів. Ця ухвала була залишена без змін 16 травня 2023 року постановою П'ятого апеляційного адміністративного суду.

Адміністрація судноплавства оскаржила ці судові рішення до Верховного Суду. Однак 05 липня 2023 року Верховний Суд залишив касаційну скаргу Адміністрації без руху через несплату судового збору.

Таким чином, на момент винесення ухвали Верховним Судом, судові рішення, які забороняли Адміністрації обмежувати доступ позивача до веб-порталу, залишались чинними.

ВИСНОВКИ

На підставі проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Історичний розвиток правового регулювання праці моряків пройшов довгий і складний шлях трансформації від перших спроб захисту їхніх прав у XIX столітті до створення комплексної системи міжнародних стандартів у XXI столітті. Ця еволюція відображає поступове усвідомлення міжнародною спільнотою важливості захисту прав моряків як особливої категорії працівників. Міжнародні стандарти праці моряків сформувалися на основі фундаментальних принципів, серед яких визначальне значення мають: принцип недискримінації, що забезпечує рівні права незалежно від національності, раси, статі чи інших ознак; принцип свободи асоціацій, який гарантує право на створення профспілок та захист колективних інтересів; принцип заборони примусової праці; принцип забезпечення безпечних умов праці та принцип соціального захисту. Ключову роль у формуванні та розвитку міжнародних стандартів праці моряків відіграють спеціалізовані міжнародні організації: Міжнародна організація праці (МОП) забезпечує розробку та впровадження базових трудових стандартів, проводить моніторинг їх дотримання та надає технічну допомогу державам; Міжнародна морська організація (ІМО) фокусується на питаннях безпеки мореплавства та кваліфікації моряків, розробляє та впроваджує відповідні стандарти; Міжнародна федерація працівників транспорту (ІТФ) захищає права моряків через глобальну мережу профспілок, проводить інспекції суден та надає правову підтримку; а Міжнародна палата судноплавства (ІС) представляє інтереси роботодавців та сприяє впровадженню високих стандартів у галузі через діалог із профспілками та урядами.

2. Сучасна система міжнародно-правових актів у сфері праці моряків характеризується комплексністю та багаторівневістю, включаючи численні конвенції та рекомендації, що регулюють різні аспекти праці та життя моряків. Центральне місце в цій системі посідає Конвенція MLC 2006, яка консолідувала та модернізувала стандарти попередніх конвенцій. Важливою особливістю

сучасного регулювання є приділення значної уваги питанням гендерної рівності, що реалізується через спеціальні програми та ініціативи ІМО, зокрема програму "Жінки в морській галузі". Ця програма спрямована на розширення можливостей жінок у морському секторі, подолання дискримінації та створення рівних умов для професійного розвитку. Особливе значення має забезпечення комплексного соціального захисту моряків, що включає систему медичного страхування з доступом до якісної медичної допомоги в будь-якому порту, пенсійне забезпечення з урахуванням специфіки морської професії, та захист у випадку професійних захворювань чи травм, включаючи реабілітацію та компенсації. Глобальна пандемія COVID-19 виявила суттєві недоліки в існуючій системі захисту прав моряків та продемонструвала необхідність подальшого вдосконалення міжнародно-правового регулювання, особливо щодо забезпечення своєчасної зміни екіпажів, доступу до медичної допомоги та репатріації в кризових ситуаціях.

3. Аналіз основних міжнародних стандартів праці моряків, зокрема Конвенції про працю в морському судноплавстві 2006 року (MLC 2006) та Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року (ПДНВ) з Манільськими поправками 2010 року, демонструє комплексний підхід міжнародної спільноти до регулювання морської галузі та захисту прав моряків.

MLC 2006, яка отримала неформальну назву "білль про права моряків", стала результатом масштабної роботи з консолідації та модернізації понад 36 конвенцій, що регулювали різні аспекти праці моряків. На сьогодні її ратифікували 105 країн, що охоплює 96,6% світового торговельного флоту, що свідчить про глобальне визнання важливості встановлених нею стандартів. Конвенція встановлює фундаментальні права моряків, включаючи свободу асоціацій, заборону примусової праці, скасування дитячої праці та недопущення дискримінації. Вона також регулює умови праці та життя на борту, встановлює вимоги до робочого часу, відпочинку, медичного обслуговування та соціального захисту.

Статистика контролю державою порту (PSC) демонструє позитивний вплив MLC 2006 на умови праці моряків. Спостерігається загальне зниження кількості недоліків при стабільній кількості інспекцій, що свідчить про підвищення стандартів на судах. Проте існують регіональні відмінності у впровадженні конвенції, де європейські країни демонструють найвищий рівень дотримання вимог. Водночас дослідження вказують на певні недоліки у практичній реалізації конвенції, зокрема збільшення бюрократичного навантаження та недостатню ефективність у вирішенні таких проблем як укомплектування екіпажів та дотримання режиму праці та відпочинку.

4. Манільські поправки 2010 року до Конвенції ПДНВ суттєво оновили систему підготовки та дипломування моряків, адаптуючи її до сучасних технологічних викликів та потреб галузі. Вони запровадили нові вимоги до компетентності моряків, посилили контроль за видачею документів та встановили чіткі стандарти медичної придатності. Особливу увагу приділено питанням безпеки, включаючи підготовку екіпажів для роботи в районах з підвищеним ризиком піратства. Важливим нововведенням стала система трьох типів сертифікатів (диплом командного складу, свідоцтво професійної придатності та документальне підтвердження), що забезпечує чітку ієрархію та контроль компетенцій морських спеціалістів.

Значні зміни торкнулися системи стажування та підготовки моряків. Тепер стаж плавання повинен безпосередньо відповідати кваліфікації, яку здобуває моряк, і включати практичний досвід виконання конкретних завдань. Запроваджено дворівневу систему підготовки для роботи на танкерах, що враховує специфіку різних посад. Суттєво спрощено процедуру підтвердження кваліфікації - скасовано обов'язкову атестацію для підтвердження робочих дипломів, достатньо лише довідки про 12-місячний плавальний ценз.

Загалом, аналіз показує, що міжнародні стандарти праці моряків постійно еволюціонують, адаптуючись до нових викликів та потреб галузі. Незважаючи на певні труднощі з імплементацією, вони забезпечують необхідну правову базу для захисту прав моряків та підтримання високих стандартів безпеки

мореплавства. Подальший розвиток цих стандартів вимагає постійної співпраці всіх зацікавлених сторін - урядів, судновласників та профспілок моряків - для забезпечення ефективного впровадження встановлених норм та вирішення існуючих проблем у галузі.

5. Аналіз законодавства у сфері регулювання праці моряків та практики його застосування виявляє низку системних проблем та викликів для України як однієї з провідних морських держав. Ключовою проблемою залишається нератифікація Україною Конвенції MLC 2006, що створює суттєві перешкоди для захисту прав українських моряків, особливо тих, хто працює під іноземними прапорами. Хоча у 2021 році Міністерство інфраструктури оприлюднило проєкт закону про ратифікацію цієї Конвенції, процес її імплементації все ще не завершено.

6. Позитивним зрушенням є реформа системи дипломування моряків, запроваджена постановою Кабінету Міністрів №1499 від 30.12.2022. За даними Адміністрації судноплавства, у рамках реформи було видано 100 тисяч кваліфікаційних документів за прозорою процедурою. Важливим досягненням стало впровадження електронної системи подачі документів через портал Дія та використання міжнародного тесту CES 6.0 для підтвердження кваліфікації.

7. Порівняльний аналіз із законодавством інших країн демонструє суттєве відставання України у створенні ефективної системи захисту прав моряків. Зокрема, скандинавські країни (Норвегія, Данія) мають розвинену систему соціального захисту моряків, потужні профспілки та ефективні механізми вирішення трудових спорів. Сінгапур демонструє успішний приклад ринково-орієнтованого підходу з ефективною системою підготовки кадрів та контролю за діяльністю кріюінгових компаній. США, попри відсутність ратифікації MLC 2006, забезпечують високий рівень захисту прав моряків через розвинену систему портового контролю та спеціалізовані морські суди.

8. Аналіз судової практики виявляє відсутність єдиного підходу до визначення застосовного права у справах з іноземним елементом. Однак Верховний Суд сформував важливі правові позиції, зокрема щодо необхідності

встановлення змісту норм іноземного права судом з власної ініціативи та неприпустимості автоматичного застосування українського законодавства до спорів з іноземним елементом. Важливим є висновок про те, що підписана та нотаріально посвідчена заява про отримання компенсації та відмову від претензій (R&R) є обов'язковою для обох сторін та прирівнюється до договору за англійським правом.

Для вдосконалення системи захисту прав українських моряків необхідно: прискорити процес ратифікації Конвенції MLC 2006; модернізувати систему соціального захисту моряків; посилити контроль за діяльністю кріїнгових компаній; створити спеціалізовані механізми вирішення морських трудових спорів; вдосконалити систему підготовки та сертифікації моряків; забезпечити ефективний захист прав моряків на суднах під "зручним прапором"; розвивати міжнародне співробітництво у сфері захисту прав моряків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітична записка з питань порівняльного законодавства щодо правового статусу моряка : Дослідницька служба Верховної Ради України. URL: <https://research.rada.gov.ua/uploads/documents/32949.pdf>
2. Бабін Б.В. Правове забезпечення підготовки України до набуття чинності Конвенцією про працю в морському судноплавстві. *Актуальні проблеми держави і права*. 2013. Вип. 69. С. 476-482.
3. Белогубова О.О. Уніфікація правового регулювання працевлаштування і трудових відносин моряків в цілях розвитку ринку праці моряків. *Lex Portus*. 2020. №1. С. 83-89.
4. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці ухвалена Міжнародною конференцією праці, Женева, 18 червня 1998 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text
5. Денисова Г.О. Конвенції МОП під кілем. Захист прав моряків: на шляху до гармонізації законодавства. *Закон і Бізнес*. 2018. URL: https://zib.com.ua/ua/print/134374-zahist_prav_moryakiv_na_shlyahu_do_garmonizacii_zakonodavstv.html
6. Деякі питання присвоєння звань особам командного складу морських суден: Постанова Кабінету міністрів України від 30 грудня 2022 р. № 1499. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1499-2022-п#Text>
7. Длугопольська Т. Історія розвитку законодавства про соціальний захист населення: міжнародний аспект. *Актуальні проблеми правознавства*. Вип. 3(7). 2016. С. 59.
8. Дмитренко Д.О. Правове регулювання робочого часу і часу відпочинку моряків в Україні та Фінляндії. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2021. №64. С. 171-175.
9. Іванова А.В. Правовий аналіз Конвенції про працю у морському судноплавстві 2006 року. *Митна справа*. 2010. Спец. випуск. С. 26-31.
10. Ківалов С.В. Конвенція МОП 2006 року про працю в морському судноплавстві: шлях до ратифікації. *LEX PORTUS*. 2019. № 4(18). С. 7-27.

11. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
12. Кодекс торговельного мореплавства України від 23 травня 1995 року № 176/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/176/95-вр#Text>
13. Конвенція ООН з морського права, Монтего-Беї, 1982. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU82K23R>
14. Костиця О.В., Півторак Г.Ф. Історичний розвиток діяльності міжнародної організації праці з соціального захисту моряків. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2022 № 57. С. 116.
15. Манільські поправки 2010 року до додатка до Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення ваhti (ПДНВ) 1978 року. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/896_052
16. Міхеєв О.І., Лопатюк С.П., Велигдан Н.В., Сердюк Г.В. Державні питання щодо надійного соціального захисту українських моряків. *Науковий вісник льотної академії*. 2017. Вип. 1. С. 266-270.
17. Підпала І.В. Структурні елементи соціально-правового регулювання праці моряків. *Юридична наука*. 2020. №2(104). С. 544-556.
18. Підпала І.В. Теоретико-прикладні проблеми приведення національного законодавства у сфері регулювання праці моряків у відповідність до міжнародно-правових норм. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. №12. С. 596-598.
19. Постанова Верховного Суду від 04 грудня 2019 року у справі № 501/3065/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86435279>
20. Постанова Верховного Суду від 12 квітня 2023 року у справі № 522/139222/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110208125>
21. Постанова Верховного Суду від 12 червня 2024 року у справі № 522/3586/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122533876>
22. Постанова Верховного Суду від 17 листопада 2023 року у справі № 946/1903/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115061625>

23. Постанова Верховного Суду від 21 травня 2021 року у справі № 520/960/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97174846>

24. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/504/96-вр>

25. Про затвердження Інструкції про порядок видачі, зберігання і знищення посвідчення особи моряка та Переліку морських портів України, капітани яких мають право видавати посвідчення особи моряка: Наказ Міністерства транспорту України від 27 вересня 1993 року № 322. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0148-93#Text>

26. Про затвердження Положення про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України: Наказ Міністерства інфраструктури України від 29 лютого 2012 № 135. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0445-12#Text>

27. Про посвідчення особи моряка: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 червня 2015 року № 441. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/441-2015-п#Text>

28. Про посвідчення особи моряка: Указ Президента України від 5 червня 1993 року № 194/93. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/194/93#Text>

29. Про приєднання України до Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року: Закон України від 1 листопада 1996 року № 464/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/464/96-вр#Text>

30. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці 2006 року про працю в морському судноплавстві, з поправками: проєкт Закону України. Міністерство розвитку громад і територій України. URL: <https://mtu.gov.ua/news/32793.html>

31. Результати реформи дипломування моряків, зокрема 100 тис. виданих кваліфікаційних документів : 29.08.2024. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/rezultaty-reformy-dyplomuvannia-moriakiv-zokrema-100-tys-vydanykh-kvalifikatsiinykh-dokumentiv>

32. Сергійчик В. О. Наслідки введення в дію манільських поправок до міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року (конвенції STCW) для моряків України. *LEX PORTUS*. 2017. № 2(4). С. 198-208.

33. Тимченко А.М. Порівняльний аналіз регулювання трудових відносин у морській галузі різних країн світу. *II науково-практична конференція "Світове господарство і міжнародні економічні відносини"*. Вінниця, 2024. С. 126-128.

34. Цивільний Кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>

35. Appeal Court of Odesa Region. (2018, September 6). Decree in case No. 501/3065/16-ts. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76372056>

36. Declaration of Maritime Labour Compliance – Part I, II : Appendix A5-II to the Maritime Labour Convention of 2006. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:51:0::NO:51:P51_CONVENT_REPOSITORY_ID:3303950:NO

37. Doumbia-Henry, C. Shipping and COVID-19: Protecting Seafarers as Frontline Workers. *WMU Journal of Maritime Affairs*. 2020. Vol. 19. P. 279–293.

38. Fotteler, M.L., Andrioti Bygvraa, D. & Jensen, O.C. The impact of the Maritime Labor Convention on seafarers' working and living conditions: an analysis of port state control statistics. *BMC Public Health*. 2020. № 20.

39. Illichivsk City Court of the Odesa Region. (2016, September 29). Judgment in case No. 501/1155/16-ts. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/61617501>

40. Illichivsk City Court of the Odesa Region. (2018, February 1). Judgment in case No. 501/3065/16-ts. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72015032>

41. International Chamber of Shipping: Official Website. URL: <https://www.ics-shipping.org>

42. International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW) of 1978. Consolidated edition. 2017. URL: https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/publications/Documents/Supplements/English/QQQD938E_supplement_December2022_PQ.pdf

43. International Labor Organisation: Official Website. URL: <https://www.ilo.org/industries-and-sectors/shipping-ports-fisheries-and-inland-waterways->

[sector/shipping#:~:text=The%20main%20focus%20of%20ILO%27s,reports%20addressing%20seafarers%27%20labour%20issues](https://www.ilo.org/industries-and-sectors/shipping-ports-fisheries-and-inland-waterways-sector/shipping#:~:text=The%20main%20focus%20of%20ILO%27s,reports%20addressing%20seafarers%27%20labour%20issues)

44. International Maritime Organization: Official Website. URL: [https://www.investopedia.com/terms/i/international-maritime-](https://www.investopedia.com/terms/i/international-maritime-organization.asp#:~:text=The%20International%20Maritime%20Organization%20is,preventing%20marine%20pollution%20from%20ships)

[organization.asp#:~:text=The%20International%20Maritime%20Organization%20is,preventing%20marine%20pollution%20from%20ships](https://www.investopedia.com/terms/i/international-maritime-organization.asp#:~:text=The%20International%20Maritime%20Organization%20is,preventing%20marine%20pollution%20from%20ships)

45. Kyiv District Court of Odesa. (2019, June 05). Judgment in case No. 520/960/19. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82602030>

46. Lelis, B. N. An international history of maritime labour standards: The formation and evolution of seafarer pre-employment requirements (1920-2006). 2022. Master's Thesis. De La Salle University, Manila.

47. Mantoju, Capt. D. Analysis of impact of the maritime labour convention, 2006: A seafarer's perspective. *Journal of International Maritime Safety, Environmental Affairs, and Shipping*, 2021. Vol. 5(3), P. 107–119.

48. Maritime Labor Certificate : Appendix A5-II to the Maritime Labour Convention of 2006. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:51:0::NO:51:P51_CONVENT_REPOSITORY_ID:3303946:NO

49. Maritime Labour Convention adopted by the International Labour Conference, Geneva, 23 February 2006. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:91:0::NO::P91_ILO_CODE:C186

50. Odesa Appeal Court. (2020, September 29). Decree in case No. 520/960/19. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92217571>

51. Preserving the legacy of the world maritime theme for 2019 and achieving a barrier-free working environment for women in the maritime sector: Resolution A.1147(31), adopted by International Maritime Organisation. Decemder, 4, 2019.

URL:

<https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/TechnicalCooperation/Documents/A%2031%20Res.1147%20%20PRESERVING%20THE%20LEGACY%20OF%20THE%20WORLD%20MARITIME%20THEME%20FOR%202019%20BARRIER%20FREE.pdf>

52. Resolution on Harassment and Bullying, including Sexual Assault and Sexual Harassment, in the Maritime Sector. Fourth Meeting of the Special Tripartite Committee of the Maritime Labour Convention, 2006, as amended (MLC, 2006). Part II. 5-13 May 2022. URL: <https://shknowledgehub.unwomen.org/en/resources/resolution-harassment-and-bullying-including-sexual-assault-and-sexual-harassment>

53. Seafarer Crisis Action Team: case studies. International Maritime Organisation. URL: <https://www.imo.org/en/MediaCentre/HotTopics/Pages/SCAT.aspx>

54. Sergeyev. Yu. Ukrainian Supreme Court Judicial Practice in Cases Arising from Disputes between Foreign Shipowners or Protection and Indemnity Clubs, and Seafarers or Seafarers' Next of Kin. *Lex Portus*, 2024. № 10(3), P. 30–41.

55. Supreme Court. (2018, November 12). Decree in case No. 510/606/18. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/78011276>

56. Supreme Court. (2019, December 4). Decree in case No. 501/3065/16-ts. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86435279>

57. The Role of ITF in the Maritime Industry. URL: <https://www.virtuemarine.nl/post/the-role-of-itf-in-the-maritime-industry>

58. Transport code / transmitted by the Government of France 1997. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000023086525/

59. Understanding The Role Of The International Transport Workers' Federation (Itf) In Enhancing Maritime Safety And Rights. URL: <https://iamseawolf.eu/blogs/news/understanding-the-role-of-the-international-transport-workers-federation-itf-in-enhancing-maritime-safety-and-rights>

60. Women in Maritime. International Maritime Organisation. URL: <https://www.imo.org/en/ourwork/technicalcooperation/pages/womeninmaritime.aspx>
Zhang P., Zhao M. Maritime Labour Convention, 2006 and the Chinese seafarers: How far is China to ratification?. *Marine Policy*. 2015. Vol. 77. P. 89-97.