

ІНСТИТУТ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ У СФЕРІ МОРЕПЛАВСТВА ЗА ЗМІСТОМ НОРМ СУЧАСНОГО МІЖНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

КЛЕМПАРСЬКИЙ Микола Миколайович - доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри цивільного та господарського права Донецького юридичного інституту МВС України

НАЗИМКО Олена Вікторівна - кандидат юридичних наук, старший викладач кафедри загальноправових дисциплін Донецького юридичного інституту МВС України

УДК 341.1/8

Автором даної науково-правничої статті здійснено комплексний науково-дослідницький розгляд змісту спеціалізованих, предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм сучасного міжнародного трудового права щодо інституту колективних переговорів, які можуть та/або мають проводитися в рамках однієї із традиційних, соціально необхідних та важких сфер професійно-трудової діяльності людини – в рамках мореплавства. Через звернення до змісту низки спеціалізованих, як скасованих, так і діючих нормативно-правових документів Міжнародної Організації Праці, зокрема змісту відповідних статей Конвенції МОП про працю в морському судноплаванні від 23 лютого 2006 року, в рамках якої, у свою чергу, було скасовано та переглянуто низку попередніх джерел міжнародного трудового права та міжнародних рекомендаційних документів у сфері мореплавства, автор характеризує інститут колективних переговорів в якості необхідної нормативно-правової основи та ефективного, широко затребуваного організаційно-інституційного механізму, який належно забезпечує комплексне та чітко впроваджене відтворення інституту трудових відносин у рамках вказаної сфери професійно-трудової діяльності людини.

Ключові слова: професійно-трудова діяльність людини, мореплавство, трудові відносини, Конвенція 2006 року, моряки та всі інші працівники на судах, судновласники, колективна правосуб'єктність, колективні переговори, колективні договори, комплекс умов встановлення, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин у сфері мореплавства.

Актуальність

На сьогоднішній день, як відомо, будь-яка традиційна, скажімо так, давня або ж, навпаки, достатньо новітня сфера чи галузь соціально затребуваної, соціально корисної, соціально результативної професійно-трудової діяльності людини або, іншими словами, та чи інша повсякчас необхідна людська праця, зокрема, безумовно, і мореплавство, є у відносно рівній мірі підпорядкованою певним універсальним, фундаментальним, загальноновизнаним, цивілізованим, наріжним гуманістичним, соціально-орієнтованим, соціально-змістовним, соціально-регулятивним цілям, нормам, принципам та інститутам сучасного міжнародного та національного трудового права.

Серед низки базових структурних та змістовних елементів сучасного як міжнародного, так і національного трудового права, які, у свою чергу, на системному рівні та на постійній основі цілісно відтворюють інститут трудових відносин як такий, слід виокремити наступний сучасний фундаментальний нормативно-правовий принцип, яким є абсолютна правова рівність одне перед одним двох природних суб'єктів трудових відносин, тобто безпосередньо самих працівників та роботодавців, у рамках системи основоположних взаємодіючих нормативно-правових та ціннісних координат сучасного демократизованого та гуманізованого трудового права як такого; такою системою є система безпосереднього, прямого нормативно-правового взаємозв'язку,

безпосередньої, прямої двосторонньої нормативно-правової взаємодії комплексу певних соціально-трудових прав та соціально-трудових обов'язків працівників з аналогічним нормативно-правовим комплексом роботодавців.

Одним із загально визнаних, цивілізованих, достатньо дієвих, достатньо розповсюджених та широко апробованих світовою соціально-трудовою та нормативно-правовою практикою механізмів, інструментів, шляхів належної імплементації принципу абсолютної правової рівності суб'єктів трудових відносин *є колективні переговори*; вказаний принцип, таким чином, чітко відтворюється через існування рівного права як працівників, так і роботодавців на попереднє вільне та відкрите висловлення, всебічне та детальне обговорення, чітке колективне узгодження, остаточне колективне визначення, взаємне визнання та заключну письмову фіксацію всього комплексу соціально ефективних та взаємовигідних умов встановлення, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин.

Важливо відзначити, що пряме колективне встановлення працівниками та роботодавцями чітких професійно-кваліфікаційних вимог щодо прийому на роботу, колективне визнання ними необхідності спільного забезпечення сприятливих, безпечних та здорових умов безпосередньо самого трудового процесу, спільне визначення ними достатнього, справедливого, обґрунтованого та обопільно визнаного розміру грошової та/або іншої винагороди за належне виконання працівниками певних галузевих професійно-трудових обов'язків, прийнятого за своєю тривалістю графіку роботи, відпочинку, вихідних та відпустки, причин, умов та порядку звільнення працівників з роботи, а також спільне визначення ними достатньо широкої низки багатьох інших не менш важливих, соціально обумовлених стандартів встановлення, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин є особливо актуальним, важливим, необхідним та обов'язковим у випадку, коли мова йде про ті чи інші надзвичайно важливі, нагально, універсально та повсякчасно необхідні, подекуди дещо ризиковані, дещо не-

безпечні для життя та здоров'я працівника, достатньо важкі, однак неоціненно корисні сфери професійно-трудової діяльності людини, до яких належить, безумовно, і сфера мореплавства.

Моряки та всі інші працівники на суднах, капітани та власники різних за тоннажем, іншими технічними можливостями/характеристиками, функціонально-цільовою спеціалізацією, національно-державною приналежністю та формою власності суден повсякчасно та належно забезпечують безперервне глобальне, транскордонне пасажирсько-транспортне та товарно-транспортне сполучення, широке соціально-економічне, торгівельне, туристичне, військово-технічне та інше необхідне співробітництво між народами держав, розташованих у різних, як відносно близьких, так і надзвичайно далеких одна від одної точках земної кулі.

Через це надзвичайно важливою та нагальною видається необхідність у досягненні широкого та юридично гарантованого соціально-трудового, нормативно-правового компромісу, соціального, ціннісного консенсусу між вказаними суб'єктами трудових відносин у сфері мореплавства щодо колективного визначення ними комплексу соціально ефективних, справедливих та соціально взаємовигідних умов встановлення, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин.

Власне саме тому надзвичайно актуальним видається здійснення комплексного та детального науково-дослідницького розгляду тематичної проблеми, пов'язаної із змістом саме тих спеціалізованих, предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм сучасного міжнародного трудового права, які чітко, подекуди еволюційно визначають, диктують, стандартизують поняття, базові суб'єктно-об'єктні складові, мету та завдання, принципи функціонування інституту колективних переговорів саме у сфері мореплавства; у даному випадку, таким чином, основним цільовим та функціонально-прикладним призначенням інституту колективних переговорів є загальне, цілісне, перманентне, цивілізоване, чітко впорядковане, справедливе, цілком підпорядковане відповідним нормам сучасного

міжнародного трудового права відтворення самого сучасного інституту трудових відносин як такого в рамках вищевказаної сфери професійно-трудової діяльності людини.

Здійснення новітніх наукових досліджень у рамках цієї достатньо актуальної, окремої та цілісної проблематики сучасного міжнародного трудового права надасть українським науковцям-правникам, правникам-практикам, діячам українських професійних спілок моряків, діячам українських професійних спілок та інституцій судновласників, а також, безумовно, належно уповноваженим українським законодавцям сприятливу можливість розробляти та вносити ґрунтовні та раціональні проекти корисних, новаторських законотворчих пропозицій, змін та поправок, спрямованих на виважене, корисне, прогресивне реформування відповідних норм сучасного трудового та іншого галузевого права України.

Метою даної науково-правничої статті, відповідно до сформульованої та актуалізованої тематичної проблеми, є, таким чином, здійснення комплексного науково-дослідницького розгляду саме тих спеціалізованих, предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм сучасного міжнародного трудового права, які стосуються інституту колективних переговорів у сфері мореплавства.

Використані джерела

Поступове досягнення визначеної мети даної науково-правничої статті здійснено нами за допомогою належного звернення до змісту низки спеціалізованих, як скасованих, так і діючих нормативно-правових документів Міжнародної Організації Праці, зокрема Конвенції 2006 року про працю в морському судноплаванні, зобов'язуючі нормативно-правові положення якої предметно регулюють увесь комплекс правовідносин та відповідних процедур, пов'язаних із загальним нормативно-правовим відтворенням та застосуванням інституту колективних переговорів у сфері мореплавства.

Виклад основного матеріалу

Загальне змістовне становлення та подальший еволюційний змістовний розви-

ток відносно цілісної системи відповідних взаємопов'язаних, належно кодифікованих міжнародно-правових норм та міжнародних рекомендаційних положень, спільним функціонально-цільовим, предметно-спрямованим призначенням яких є всебічна, тобто загальна та спеціальна нормативно-правова та інша регуляція інституту колективних переговорів між працівниками та роботодавцями саме у сфері мореплавства, були розпочаті майже сто років тому, у першій половині ХХ століття, одразу ж після закінчення Першої світової війни та заснування Міжнародної Організації Праці (надалі – МОП) у 1919 році.

Цілком нарівні із процесом та результатами універсальної соціальної та нормативно-правової гуманізації та демократизації в рамках будь-якої іншої соціально затребуваної, соціально корисної, соціально результативної сфери професійно-трудової діяльності людини, вищеозначений нормативно-правовий, нормотворчий процес у сфері мореплавства відбувався в руслі загального нормативно-правового утвердження низки універсальних, беззаперечних соціально-трудова прав, насамперед, класу працівників, у даному випадку, таким чином, власне моряків та всіх інших працівників на судах, які, у свою чергу, протягом не одного попереднього століття зазнавали на собі, як відомо, тотальний, цілком антигуманний, всебічний та односторонній соціально-економічний диктат класу роботодавців, тобто саме судновласників.

Так, наприклад, у рамках відповідних положень таких джерел права МОП у сфері мореплавства як Конвенція МОП №9 про працевлаштування моряків від 10 липня 1920 року, Конвенції МОП №22 про трудові договори моряків від 24 червня 1926 року, Конвенції МОП №70 про соціальне забезпечення моряків від 28 червня 1946 року та Конвенції МОП №165 про соціальне забезпечення моряків від 9 жовтня 1987 року, у яких вперше було кодифіковано відповідні нормативно-правові положення про індивідуальну та *колективну правосуб'єктність* моряків та всіх інших працівників на судах, у рамках положень, **переглянутих, у свою чергу, на підставі новітніх нормативно-**

правових положень Конвенції МОП про працю в морському суднопластві від 23 лютого 2006 року (надалі – Конвенція МОП від 2006 року), надавалося визначення лише поняття «моряки»/«моряк» в якості сторони/суб'єкта трудових відносин у сфері мореплавства, без відповідного визначення, у свою чергу, поняття «судновласник». В узагальненому, однак як у достатньо широкому, так і в дещо вузькому галузевому розумінні, відповідно до нормативно-правових положень щойно наведених джерел права МОП, до моряків відносилися всі особи, які працюють в якості членів екіпажу суден, зайнятих у морському суднопластві, або будь-яка особа, яка працює на борту будь-якого судна і записана до суднової ролі, або будь-яка особа, зайнята на борту або для обслуговування морського судна, але іншого ніж військове судно, або особа, котра працює за наймом і виконує будь-які функції на борту морського судна, яке здійснює перевезення вантажів або пасажирів у комерційних цілях та використовується у будь-яких інших комерційних цілях або є морським буксиром [1; 2; 3; 4].

Зокрема також, наприклад, у Конвенції МОП №22 про трудові договори моряків від 24 червня 1926 року, а саме у п. b) ст. 2, окремо зазначалося, що під термін «моряк» не підпадають капітани, штурмани, кадети й курсанти на навчальних суднах і учні за договорами про навчання, рядовий склад військово-морського флоту та інші особи, які перебувають на постійній урядовій службі [2]. Однак, не містячи окремого визначення поняття «судновласник», п. 1 статті 1 Конвенції МОП №22 про трудові договори моряків від 24 червня 1926 року, у свою чергу, окремо та чітко зазначав, що дана Конвенція рівно застосовується до абсолютно всіх морських суден, зареєстрованих на території будь-якого члена Організації (МОП), який ратифікував дану Конвенцію, та рівно до власників, капітанів і моряків таких суден [1; 2; 3; 4]. Відповідно ж до п. 2 ст. 1 Конвенції МОП №22 про трудові договори моряків від 24 червня 1926 року, абсолютно чітко та абсолютно недвозначно зазначалося, що дана Конвенція не застосовується по відношенню до: а) військових кораблів; б)

урядових суден, які не займаються торгівлею; с) суден, які займаються каботажними перевезеннями; d) прогулянкових яхт; е) індійських плоскодонних суден; f) риболовних суден; g) суден тоннажністю менше ніж 100 бруто-реєстрових тонн чи 300 куб. м, а також зайнятих місцевою торгівлею суден тоннажністю нижче за межу, встановлену національним законодавством щодо спеціального регулювання такої торгівлі на дату ухвалення цієї Конвенції [1; 2; 3; 4].

Відносно ж чітке та зрозуміле галузеве спеціалізоване визначення поняття «судновласник» було надане, у свою чергу, в рамках підп. с) п. 1 ст. 1 Конвенції МОП №179 про найм та працевлаштування моряків від 22 жовтня 1996 року, де сказано, що судновласником є власник судна або будь-яка організація чи особа, як-от менеджер або фрахтувальник судна без екіпажу, яка перебрала на себе відповідальність від судновласника за експлуатацію судна і при цьому погодилася взяти на себе всі супровідні обов'язки та відповідальність [5].

Таким чином, у рамках відповідних нормативно-правових положень наведених джерел права МОП першої половини ХХ століття було не лише чітко нормативізовано поняття вказаного працівника в якості суб'єкта трудових відносин у сфері мореплавства, тобто, таким чином, власне моряка, але й достатньо чітко окреслено саме мореплавство як таке в якості окремої найманої професійно-трудової діяльності, яка, по-перше, є чітко відокремленою від інших важливих сфер людської цільової діяльності, також безпосередньо пов'язаних із пересуванням морем за допомогою низки плавучих транспортних засобів, а по-друге, в рамках якої на цілком законних, правових підставах потенційно можуть та/або мають проводитися індивідуальні та/або колективні переговори саме між працівниками та роботодавцями.

Більш предметні нормативно-правові положення щодо формалізації та інституціоналізації *колективної правосуб'єктності*, однак вже не тільки виключно працівників у сфері мореплавства, але й також, безумовно, і судновласників, тобто прямих або непрямих роботодавців у рамках даної сфери

професійно-трудової діяльності людини, містилися, наприклад, у рамках підп. а) п. 1 ст. 4 та окремо в рамках всієї ст. 5 Конвенція МОП №9 про працевлаштування моряків від 10 липня 1920 року, де було передбачено, зокрема, таким чином, безумовно, і за результатами попередніх колективних переговорів між вищевказаними суб'єктами трудових відносин у сфері мореплавства, можливість/необхідність/бажаність створення та спільного утримання представницькими організаціями судновласників та представницькими організаціями моряків системи безоплатних державних служб зайнятості для моряків, а також можливість/необхідність/бажаність створення відповідних цільових спільних комітетів, які б склалися із рівної кількості представників судновласників та представників моряків, для консультацій з усіх питань, пов'язаних із діяльністю таких служб [1].

Як відомо, фундаментальне цільове призначення *колективної правосуб'єктності* і моряків та всіх інших працівників на суднах, і судновласників, а також безпосередньо самого інституту колективних переговорів у сфері мореплавства нормативно відтворюються та, скажімо так, нормативно підсумовуються в рамках змістовних положень колективно узгоджених та двосторонньо підписаних трудових договорів моряків, у яких чітко викладено комплекс гарантованих та обов'язкових як для працівників, так і для роботодавців умов встановлення, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин у сфері мореплавства. Так, наприклад, відповідно до змісту ст. 7 Конвенції МОП №9 від 1920 року, зазначалося, що трудові договори моряків включають усі необхідні гарантії для охорони прав *всіх зацікавлених сторін*, причому морякам забезпечується цілковита можливість ознайомлення з даними договорами до та після їхнього підписання [1].

Попри очевидну відсутність прямої згадки та безпосередньої нормативізації в рамках, наприклад, Конвенції МОП №22 про трудові договори моряків від 24 червня 1926 року інституту/механізму індивідуальних та/або ж колективних переговорів між моряками та всіма іншими працівника-

ми на суднах та судновласниками, в даній Конвенції, на нашу думку, все ж таки, так чи інакше, непрямо йшлося про потенційну можливість ведення переговорів як таких між вказаними суб'єктами трудових відносин у сфері мореплавства. Так, відповідно до п. 1 ст. 3 даної Конвенції, вказувалося на необхідність встановлення тієї чи іншої розумної можливості для моряка та/або його радника, таким чином, його прямого представника, вивчити трудовий договір до його підписання; також у п. 3 зойно наведеної ст. 3 даної Конвенції окремо та чітко зазначалося, що положення наведеного п. 1 вважаються виконаними, якщо компетентний орган влади підтвердить, що положення договору були надані йому в письмовій формі й *схвалені як судновласником чи його представником, так і моряком* [2]. Таким чином, на нашу думку, непрямо передбачалася потенційна можливість для моряка або навіть цілої групи моряків та/або їхніх прямих представників та самого судновласника в рамках попереднього та/або подальшого переговорного процесу висловлювати свої думки щодо сутності, вигідності, прийнятності або ж, навпаки, неприйнятності, невідповідності, відповідності або ж невідповідності нормам національного та міжнародного трудового права викладеного в тому чи іншому трудовому договорі комплексу умов встановлення, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин між ними та потенційна обопільна, рівна можливість висловлювати відповідні конкретно-предметні пропозиції щодо внесення тих чи інших змістовних змін до такого трудового договору.

Більш виразні, більш чіткі та більш прямі нормативно-правові положення про *колективну правосуб'єктність* моряків та всіх інших працівників на суднах та їхніх соціально-правових контрагентів, тобто судновласників, непрямі положення про потенційну можливість ведення між ними попередніх та/або подальших колективних переговорів про комплекс умов встановлення, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин та чіткі положення про колективні договори як результат проведення колективних переговорів між вказаними

суб'єктами трудових відносин у сфері мореплавства наводилися в рамках п. 1 ст. 10 Конвенції МОП №70 про соціальне забезпечення моряків від 28 червня 1946 року, де зазначалося, що, наприклад, тривале надання грошової допомоги моряку та/або його утриманцям (доти доки моряк не буде в змозі отримати роботу, або не буде репатрійований, або до закінчення відповідного терміну, встановленого законодавством держави чи колективними договором), яке, у свою чергу, є передбаченим за змістом ст. 3 (п. 1 та 2) даної Конвенції, а саме допомоги, рівної повному розмірові його заробітної платі, коли такий моряк, у свою чергу, через отримання виробничої травми на судні або захворювання був під час рейсу висаджений на іншій території, вирішується не лише на основі виключно трудового національного права, але й на основі виключно відповідних положень колективних договорів між визнаними організаціями судновласників або судновласниками та визнаними організаціями моряків, що охоплюють усіх моряків, а також на основі трудового права та колективних договорів сукупно [3].

У рамках відповідних фундаментально-базових та спеціальних нормативно-правових положень Конвенції МОП від 2006 року, яка, у свою чергу, є новітнім, універсальним та уніфікованим джерелом сучасного міжнародного трудового права у сфері мореплавства, в значній мірі було враховано, доповнено, акцентовано, розвинуто та адаптовано достатньо виразну галузевоспеціалізовану змістовно-предметну сутність відповідних нормативно-правових положень попередніх спеціалізованих джерел права МОП відносно чіткої нормативізації понять працівника та роботодавця в якості правових та соціальних контрагентів у сфері мореплавства та їхньої рівної індивідуальної та *колективної правосуб'єктності*.

Так, наприклад, у рамках поняття «моряк», наведеного у підп. ф) п. 1 та п. 4 ст. II Розділу «Визначення та сфера застосування» Конвенції МОП від 2006 року, яким, у свою чергу, визначено будь-яку особу, зайняту на будь-якій посаді або працюючу за наймом у будь-якій якості на борту судна будь-то державного або приватного за фор-

мою власності, та до якого застосовується дана Конвенція, відтворюється, як ми бачимо, не лише помірно широкий галузевосадовий, але й широкий нормативно-правовий контекст, пов'язаний із змістом поняття «працівник», яке, у свою чергу, як відомо, тлумачиться не лише в якості штатно-робітничої одиниці, але й в якості окремого та цілком повноправного суб'єкта трудових відносин. Відповідно до положення п. 4 вказаної ст. II, моряками не є особи, які працюють на суднах, зайнятих рибним або подібним промислом, особи які використовують плоскодонні шлюпки та джонки, а також особи, які проходять службу на військово-морських суднах [6].

Не менше значення має і чітка нормативізація в Конвенції МОП від 2006 року поняття «судновласник», яке, у майже повній відповідності із вищенаведеним нормативним визначенням даного суб'єкта трудових відносин у сфері мореплавства за змістом підп. с) п. 1 ст. I Конвенції МОП №179 про найм та працевлаштування моряків від 22 жовтня 1996 року, відтворює, на відміну від попередніх історичних епох, вже не тільки інститут відносин власності на капітал/засоби виробництва, але й так само, як і поняття «моряк», поняття саме суб'єкта трудових відносин у сфері мореплавства. Так, відповідно до підп. j) п. 1 ст. II, поняття «судновласник» означає власника судна чи будь-яку іншу організацію або особу, таку як керуючий, агент або фрахтівник по бербоут-чартеру, які прийняли на себе відповідальність за експлуатацію судна від власника судна і при цьому погодилися взяти на себе всі обов'язки та всю відповідальність, які покладаються на судновласників згідно з цією Конвенцією, незалежно від прийняття на себе відповідальності або виконання окремих обов'язків від імені судновласника іншими організаціями або особами [Там само].

Саме ж рівне право обох вказаних суб'єктів трудових відносин у сфері мореплавства колективно встановлювати, здійснювати, регулювати та припиняти трудові відносини між ними на підставі юридично оформлених результатів попередніх та/або наступних колективних переговорів, а також

об'єктивна, нагальна, соціально виправдана можливість/необхідність/обов'язковість проводити такі переговори в рамках вказаної сфери професійно-трудової діяльності людини, на відміну від усіх вищенаведених спеціалізованих джерел права МОП, у рамках Конвенції МОП від 2006 року втратили риси лише потенційної можливості здійснення даного акту, який був потенційно незабороненим за нормами тодішнього міжнародного та національного трудового права, зокрема у сфері мореплавства, та набули всіх необхідних ознак повноцінної правової норми.

Так, у рамках п. а) ст. III Розділу «Основоположні права та принципи» Конвенції МОП від 2006 року чітко та недвозначно зазначається, що кожна держава-член МОП (яка, безумовно, приєдналася до даної Конвенції та належним чином ратифікувала її) має переконатися в тому, що положення її законодавства та нормативно-правових актів забезпечують дотримання, в контексті даної Конвенції, основоположного права на свободу об'єднання (в колективи, профспілки, організації, комітети тощо) та дієве визнання права на ведення колективних переговорів [Там само]. Таким чином, у рамках вказаного, надзвичайно важливого змістовного сегменту даної статті Конвенції МОП від 2006 року чітко відтворено очевидний та взаємний функціонально-цільовий зв'язок між інститутом повноцінної *колективної правосуб'єктності* моряків та інститутом/механізмом колективних переговорів із їхніми роботодавцями, тобто судовласниками.

У рамках же пп. 1, 2, 3 та 4 ст. IV Розділу «Трудові та соціальні права моряків» Конвенції МОП від 2006 року нормативізовано основоположні соціально-трудові права працівників у сфері мореплавства, необхідність юридично гарантованого захисту яких є основним предметом колективних переговорів між організаціями моряків та/або всіх інших працівників на суднах та судовласниками/організаціями судовласників/організаціями роботодавців у сфері мореплавства. Цими правами визначено: право кожного моряка на безпечне та надійне робоче місце, яке відповідає нормам

безпеки, право кожного моряка на справедливі умови зайнятості, право кожного моряка на гідні умови праці та життя на борту судна та право кожного моряка на охорону здоров'я, медичне обслуговування, соціально-побутове обслуговування та інші форми соціального захисту [Там само].

На відміну від усіх вищенаведених та багатьох інших джерел міжнародного трудового права у сфері мореплавства, Конвенція МОП від 2006 року чітко нормативізує поняття «трудового договору моряка». Письмово зафіксовані положення такого договору часто є не простою, впорядкованою, усталеною та регулярно формальністю, а юридично гарантованими результатами саме проведення колективних переговорів між моряками та всіма іншими працівниками на суднах та судовласниками про комплекс умов встановлення, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин між ними. Так, у підп. g) п. 7 ст. II даної Конвенції зазначено, що трудовим договором моряків є як контракт про працю за наймом, так і статті письмового договору [Там само].

Положення п. 2 Правила 2.1. Конвенції МОП від 2006 року, у певній відповідності до вищенаведеного п. 1 ст. 3 Конвенції МОП №22 про трудові договори моряків від 24 червня 1926 року, зазначають, що трудовий договір моряка узгоджується із моряком на умовах, які забезпечують моряку можливість ознайомитися із ним та отримати консультації щодо умов, передбачених у договорі, та вільно прийняти їх до підписання договору [Там само].

Висновок

Таким чином, у рамках усіх вищерозглянутих спеціалізованих, предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм сучасного міжнародного трудового права, які стосуються інституту/механізму колективних переговорів у сфері мореплавства, як непрямо, так і достатньо безпосередньо передбачено, відтворено та нормативно утверджено важливе соціально-трудове право, насамперед, працівників у рамках даної сфери професійно-трудової діяльності людини, тобто моряків та всіх інших працівників на суднах, проводити колективні

переговори із їхніми потенційними прямими роботодавцями – судновласниками щодо визначення комплексу компромісних, гнучких, соціально прийнятних, соціально взаємовигідних умов встановлення, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин між ними.

Зазначені нормативно-правові положення як переглянутих, так і діючих джерел сучасного міжнародного трудового права, зокрема Конвенції МОП від 2006 року, відтворюють та нормативізують відповідні фундаментальні, системоутворюючі елементи інституту/механізму колективних переговорів у сфері мореплавства, якими є, насамперед, самі суб'єкти трудових відносин у сфері мореплавства – моряки та всі інші працівники на судах та судновласники, які, у свою чергу, відтворюють вказаний інститут/механізм, будучи законно наділеними не лише індивідуальною, але й колективною правосуб'єктністю. Колективна правосуб'єктність працівників та окремо роботодавців у рамках даної сфери професійно-трудової діяльності людини відтворюється через створення та функціонування їхніх відповідних об'єднань.

У рамках зазначених нормативно-правових положень нормативно відтворено і природну цільову об'єктно-предметну складову інституту/механізму колективних переговорів у сфері мореплавства – комплекс умов встановлення, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин у рамках даної сфери професійно-трудової діяльності людини.

Комплексний науково-дослідницький розгляд як переглянутих, так і діючих джерел міжнародного трудового права у сфері мореплавства свідчить про нагальну необхідність подальшого змістовного вдосконалення та доповнення розглянутих правових норм про інститут/механізм колективних переговорів у рамках даної сфери професійно-трудової діяльності людини.

Література

1. Конвенция МОТ №9 о трудоустройстве моряков от 10 июля 1920 года // [Електронний ресурс]. Режим доступу до до-

SUMMARY

The author of this scientific and legal paper made complex scientific and research consideration of content of special, subject-matter, regulation-oriented norms of the present international labour law concerning collective negotiations institution which can and/or must be conducted within one of the traditional, socially important and difficult field of human professional and working activity – in sailing. By means of invoking a range of special both abolished and effective International Labour Organization legal instruments, particularly content of the ILO Maritime Labour Convention of 23 February 2006 certain articles, within which, in its turn, a range of previous international labour law legal instruments and international recommendatory documents in sailing were repealed and revised, the author characterizes collective negotiations institution as necessary legal basis and effective, high demand organizational and institutional mechanism which duly secures complex and clearly well-ordered reproduction of labour relations within mentioned-above field of human professional and working activity.

кументу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_316;

2. Конвенция МОП №22 про трудові договори моряків від 24 червня 1926 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_193;

3. Конвенция МОТ №70 о социальном обеспечении моряков от 28 июня 1946 года // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_417;

4. Конвенция МОП №165 про соціальне забезпечення моряків (переглянута) від 9 жовтня 1987 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_282;

5. Конвенция МОП №179 про найм та працевлаштування моряків від 22 жовтня 1996 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_048;

6. Конвенция Международной организации труда 2006 года о труде в морском судоходстве от 23 февраля 2006 года // [Електронний ресурс]. Режим доступу до