

10. Довлатова Е.В. Доверительное управление недвижимым имуществом как способ формирования имущественной основы предпринимательской деятельности. – 2007. – № 10. – С. 39-45.
11. Майданик Р.В. Поняття довірчого управління нерухомим майном // Право України. – 2002. – № 12. – С. 122-125.
12. Петелин Д.В. Ответственность сторон по договору доверительного управления имуществом // Юрист. – 2004. – № 12. – С. 20-23.

УДК 341.96:349.2-057

*О.О. Белогубова*

### **ПРАВОВІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ МОРЯКІВ НА СТАДІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ДЛЯ ПРАЦІ ЗА КОРДОНОМ**

Однією з особливостей трудових відносин у морській галузі є значний рівень використання праці іноземних моряків. Застосування законодавства прапора судна породжує складності в забезпеченні захисту трудових прав моряків-іноземців. Початковим етапом виникнення трудових відносин між моряком і іноземним судновласником є, як правило, звернення моряка в агентство з працевлаштування в державі громадянства моряка. Оскільки агентство перебуває під юрисдикцією держави громадянства моряка, то саме на цьому етапі найбільше просто створити умови для максимального захисту трудових прав моряка. Ці обставини обґрунтовують вибір теми даної статті, з урахуванням існуючих проблем у зазначеній сфері при працевлаштуванні українських моряків.

Метою даної статті є дослідження особливостей регулювання відносин в Україні з працевлаштування моряків для роботи на суднах під іноземним прапором і розробка пропозицій з підвищення ефективності захисту прав цієї категорії громадян України на стадії працевлаштування.

Проблема аналізу правового захисту прав моряків на стадії працевлаштування для роботи на іноземних суднах ускладнюється недостатньою мірою дослідження теми, оскільки в радянський період дане питання не вивчалось. Інтерес до даної проблеми в Україні виник тільки в другій половині 90-х років ХХ століття, однак в основному праця у сфері працевлаштування українських моряків носили прикладний характер, на рівні публікацій у морській пресі. Окремими питаннями, зв'язаними з практичними аспектами, діяльністю кріюінгових компаній, особливостями працевлаштування моряків, займалися В.С. Ланг, А.Н. Кифак, А.В. Кирилюк. Значне число праць у зазначеній сфері належить російському вченому В.А. Конталеву. Системне дослідження проведене в дисертаційній роботі О.В. Довжук, що присвятила окремий підрозділ проблемам правового регулювання трудової діяльності українських моряків [1].

Проте можна говорити про відсутність комплексних наукових досліджень з правового регулювання відносин з працевлаштування моряків в Україні, з урахуванням міжнародних стандартів, особливостей відносин моряк-агентство з працевлаштування, у контексті захисту прав моряків.

Об'єктом даного дослідження є відносини, що виникають у сфері працевлаштування моряків для праці за кордоном та підлягають правовому регулюванню. Предметом дослідження є акти законодавства України та ряду зарубіжних країн, конвенції МОП, у яких висвітлюються правові аспекти працевлаштування моряків для праці за кордоном.

Зростання кількості іноземних моряків зв'язано з рядом факторів, серед яких уніфікація праці на судах, використання англійської мови як засобу комунікації, традиції найму моряків у портах заходу, дефіцит національних кадрів і привабливо висока, з погляду громадян країн, що розвиваються, заробітна плата.

До різкого збільшення кількості моряків-іноземців, які перебувають під юрисдикцією держави прапора судна, привів феномен «зручних прапорів». До трудових правовідносин між роботодавцем і членами екіпажа застосовується право держави судна, як правило, для держав «зручних прапорів», що передбачає недостатню захищеність моряків, які є громадянами іноземних держав щодо держави прапора судна.

Не минули ці тенденції й Україну. У першій половині 90-х років ХХ століття велика кількість моряків почали працювати на іноземних судах за повної відсутності національних механізмів захисту їхніх прав за рубежом. Сьогодні українські моряки вельми часто стикаються з проблемою порушення трудових прав, оскільки більшість з них працює на судах під «зручним прапором». Застосування права держави «зручного прапора» не здатне захистити велику кількість українських моряків, що працюють на цих судах.

Звичайно працевлаштування моряків для праці за кордоном, у тому числі й в Україні, здійснюється через спеціалізовані агентства, що йменуються крьюінговими. Саме на цій фактично початковій стадії виникнення правовідносин між судовласником і моряком, у межах юрисдикції України, можливо максимально забезпечити захист прав моряка.

Відповідно до ст. 8 Кодексу законів про працю України, трудові відносини громадян України, які трудяться за кордоном, регулюються законодавством держави, в якій здійснено працевлаштування (найом) робітника, та міжнародними договорами України. Таким чином, при наймі моряка в Україні для праці на іноземному судні застосовуватимуться норми права України, що суперечить загальноприйнятій практиці. При цьому відсутнє право робітника і роботодавця на вибір права, що застосовується до трудових відносин, а також існують певні суперечності з положеннями Закону України «Про міжнародне приватне право» [2].

При цьому діяльність крьюінгового агентства здійснюється відповідно до законодавства України, у тому числі для виконання вимог здійснення діяльності з посередництва в працевлаштуванні на роботу за кордоном [3]. Міністерство труда і соціальної політики України розробило і затвердило Ліцензійні умови здійснення господарської діяльності з посередництва в працевлаштуванні на роботу за кордоном (далі – Ліцензійні умови) [4]. Ліцензійні умови є головним нормативним документом, що встановлює вимоги для здійснення діяльності на ринку працевлаштування за кордоном.

Аналогічна ситуація й у Російській Федерації. Діяльність усіх крюїнгових компаній (агентств), що займаються працевлаштуванням моряків за рубежом, підлягає обов'язковому державному ліцензуванню. У даний час питання ліцензування в даній сфері належать до компетенції Федеральної міграційної служби (ФМС).

Деякі автори порушують питання про необхідність спеціального правового режиму для діяльності крюїнгових агентств, відмінного від режиму «ординарних» з працевлаштування за кордоном. Зокрема, існують пропозиції про включення відповідних норм у КТМ України [1, с. 5]. На наш погляд, доцільніше прописати спеціальні умови для крюїнгових агентств (із введенням відповідного поняття) у Ліцензійні умови. Додатковим обґрунтуванням такого походу є наявність конвенцій МОП [5], імплементація яких при їх ратифікації вимагає від України введення спеціальних вимог при здійсненні працевлаштування моряків за кордоном.

Ці Ліцензійні умови встановлюють певні гарантії, спрямовані на захист соціальних прав робітників, що влаштовуються за кордоном, у тому числі й моряків. Однак у них відсутні спеціальні норми, що стосуються праці на морських суднах, а, як відзначалося вище, праця моряків на іноземних суднах характеризується певними особливостями. Ці особливості відбиті в морських конвенціях МОП. Більш того, дві з них безпосередньо стосуються питань працевлаштування та одна – моряків. Це Конвенція про найом і працевлаштування моряків і Конвенція про приватні агентства зайнятості. Згідно з нормами міжнародних конвенцій МОП діяльність агентств найму робочої сили є безоплатною і підлягає обов'язковому ліцензуванню в порядку, установленому національним законодавством. Українське законодавство формально відповідає міжнародно-правовим вимогам, але фактично ситуація, що склалася на ринку робочої сили, свідчить про інше: крюїнгові агентства стягують плату з моряків за посередництво при працевлаштуванні, незважаючи на те, що в Ліцензійних умовах встановлюються певні обмеження на одержання винагороди від клієнтів за надані послуги, а саме: посередник не має права стягувати будь-яку передчасну оплату за послуги з посередництва в працевлаштуванні на роботу за кордоном до остаточного укладання клієнтом трудового договору з іноземним роботодавцем.

До гарантій прав додержання прав робітника, що ставлять Ліцензійні умови, належать вимоги наявності певних документів у агентства з посередництва в працевлаштуванні на роботу за кордоном, серед яких наявність: дозволу на працевлаштування українських громадян, виданого роботодавцеві компетентним органом країни працевлаштування (якщо зовнішньоекономічний договір укладений з роботодавцем); дозволу на працевлаштування українських громадян, виданого роботодавцеві компетентним органом країни працевлаштування (якщо зовнішньоекономічний договір укладений з посередником); документа, який підтверджує факт реєстрації іноземного суб'єкта господарювання в державі-місцезнаходженні (якщо зовнішньоекономічний договір передбачає тільки працевлаштування моряків на судна іноземних судновласників); дозволу, який має бути оформлений відповідно до закону країни, де офіційно зареєстрований

роботодавець, і легалізований консульством України в даній країні. Копії цих документів мають бути вивішені в приміщенні агентства.

Під час проведення посередництва в працевлаштуванні на роботу за кордоном посередник повинний для укладання договору з клієнтом надати йому інформацію в письмовій формі (яку засвідчив цей посередник) про характер майбутньої роботи, загальні умови і проживання в країні працевлаштування, а також засвідчений іноземним роботодавцем проект трудового договору, який повинний відповідати законодавству країни працевлаштування робітника і міжнародним договорам України та містити основні реквізити роботодавця, професійні вимоги до робітника, інформацію про характер роботи, умови праці та проживання на території країни працевлаштування, соціальний захист (зокрема, страхування), термін договору, умови його поновлення і розірвання, витрати на транспортні послуги. Фактично, чітке додержання цих умов дозволило би уникнути значної кількості проблем, зв'язаних із захистом прав моряків. Однак саме надання невірогідної інформації та укладення на її основі трудового договору із судовласником призводить до найбільш серйозних наслідків для моряка. Тому крьюінгове агентство повинно нести в повному обсягу відповідальність за завдану моряку шкоду, пов'язану з наданням невірогідної інформації. Така норма повинна міститися в законодавстві, і відповідальність крьюінгового агентства повинна бути застрахована.

Також для забезпечення максимального захисту українських моряків Україна має приєднатися до Конвенції МОП, Конвенції про найом і працевлаштування моряків № 179. Так, у 2001 р. Російська Федерація приєдналася до Конвенції про наймання і працевлаштування моряків [6]. Приєднання Росії до Конвенції підсилює соціальний захист моряків, що працюють на суднах під іноземним прапором.

### Література

1. Довжук О.В. Правове регулювання міжнародних приватних трудових відносин на сучасному етапі (матеріально-правовий аспект): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – К., 2006. – 17 с.
2. Про міжнародне приватне право: Закон України від 23.06.2005 р. // Відомості Верховної Ради. – 2005. – № 32. – Ст. 422.
3. Про ліцензування певних видів господарської діяльності: Закон України від 01.06.2000 р. № 1775-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 36. – Ст. 299.
4. Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 19.12.2001 р. № 155/534 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 3. – С. 210-221.
5. Конвенция МОТ о найме и трудоустройстве моряков // Справочная правовая система «Энциклопедия Российского права».
6. О ратификации Конвенции о найме и трудоустройстве моряков (179): Федеральный закон РФ от 10 июля 2001 г. № 88-ФЗ // Справочная правовая система «Энциклопедия Российского права».