

Орлова Н.Г.

*аспірантка кафедри трудового права Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого*

ФАКТОРИ, ЩО ЗУМОВЛЮЮТЬ ДИФЕРЕНЦІАЦІЮ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ВОДНОМУ ТРАНСПОРТІ

Фактори, що зумовлюють диференціацію правового регулювання, у літературі традиційно поділяються на дві великі групи: фактори, які характеризують суб'єктів трудових відносин (суб'єктна диференціація), та об'єктивні фактори, тобто фактори, які не пов'язані з особливостями суб'єктів трудових відносин. У реальній дійсності суб'єктивні та об'єктивні фактори, що обумовлюють диференціацію трудового права, переплітаються, діючи в одному або протилежному напрямках.

Одним з факторів об'єктивної диференціації на водному транспорті є *період (режим) роботи судна*: експлуатаційний (в період рейсу) та позаексплуатаційний (при знаходженні судна на ремонті без виведення його з експлуатації і при постановці судна на судоремонтне підприємство). Під експлуатаційним періодом розуміють частину періоду часу використання судів, у яку входить час перебування суден на транспортних і нетранспортних роботах у навігаційний період. При цьому для різних видів судів експлуатаційний період визначається по-різному.

Залежно від періоду роботи судна встановлюються режими робочого часу і часу відпочинку. В основі організації праці суден, що знаходяться в експлуатації, лежить цілодобова вахтова служба. Залежно від конкретних умов експлуатації суден (тривалість рейсу, експлуатаційний чи навігаційний період, частота заходження в порти, час стоянки в порту) і форм організації праці членів екіпажу (закріплення за двома суднами трьох екіпажів, що періодично міняються, чи двох екіпажів на одне судно) можуть установлюватися графіки вахт (робіт) тривалістю понад 8, але не більш як 12 годин на добу. Особливість правового регулювання понаднормових робіт на морі в експлуатаційний період полягає в тому, що виконання цих робіт не обмежене граничними нормами.

Позаексплуатаційний період - це час знаходження судна на ремонті, відстої, котломоточистках, докуванні та інших роботах. У разі виведення судна з експлуатації на ремонт режим роботи членів екіпажу встановлюється відповідно до режиму роботи підприємства, на якому відбувається ремонт.

Наступним фактором диференціації правового регулювання є *приналежність працівника водного транспорту до однієї з груп – командного складу судна чи суднової команди*. Екіпаж судна складається з капітана, інших осіб командного складу і суднової команди. До командного складу, крім капітана, входять помічники капітана, суднові механіки, електромеханіки, радіоспеціалісти, судновий лікар та боцман. При цьому на розсуд судовласника залишається віднесення до цієї категорії і інших судових спеціалістів. Всі інші особи, які виконують службові обов'язки на судні, не відносяться до командного складу судна.

Цілком очевидно, що командний склад виконує зовсім інший обсяг робіт на судні, ніж суднова команда. Командний склад покликаний керувати діями підлеглих, особисто брати участь в управлінні судном і його експлуатації, бути прикладом у праці і побуті для решти екіпажу судна. Особи командного складу зобов'язані знати пристрої судна, своїх підлеглих, вимагати від них вивчення і знання діючих на морському флоті наказів та інструкцій, стежити за підтримкою чистоти і порядку. Особи командного складу повинні готувати своїх підлеглих до майбутнього рейсу, інформуючи їх про завдання, обстановку і особливості рейсу. Крім перерахованих загальних обов'язків, кожна особа командного складу несе відповідальність за певну ділянку роботи.

Диференціація на водному транспорті здійснюється також залежно від *призначення та технічних характеристик судна*. Кораблі діляться на класи, а в межах класів — на підкласи з урахуванням дальності плавання, тоннажу або спеціалізації. Регістрові судна класифікують за призначенням, за районом плавання, за типом головного двигуна, за способом руху тощо. Тип і потужність суднової силової установки та допоміжних механізмів, конструкція, технічна оснащеність і ступінь автоматизації судів, їх спеціалізація, район і умови плавання, а також метод технічного обслуговування та ремонту обов'язково мають враховуватись при комплектації екіпажу.

Встановлення такого критерію є доцільним через суттєву різницю у реальних режимах праці, наприклад, на маломірному судні з мінімальним складом екіпажу та на круїзному лайнері. Мова йде про різне правове регулювання праці, а саме: особливості встановлення умов праці та її оплати, правил внутрішнього трудового розпорядку, режиму роботи, охорони праці та необхідність укладення колективного договору тощо. Подібна диференціація має поглиблюватися, адже більшість правових норм, які регулюють трудові відносини, були розраховані на підприємства, де кількість працюючих велика.

Не менш важливим фактором, що зумовлює диференціацію правового регулювання, є *забезпечення організації дисципліни* – тобто, необхідність точного виконання працівниками правил, наказів, інструкцій та інших нормативних актів, оскільки їх порушення створює загрозу безпеці працівників судна, може призвести до тяжких наслідків для життя і здоров'я громадян, незбереження вантажів. Дисциплінарна відповідальність зазначених працівників передбачена не тільки за порушення трудової дисципліни при виконанні службових обов'язків, а й за порушення правил поведінки (проступки), допущені не при виконанні службових обов'язків. Однак дисциплінарна відповідальність працівників водного транспорту може наступити тільки у випадках порушення правил поведінки на самому судні, пристанях, в портах і на службових територіях інших підприємств системи водного транспорту. Підвищені вимоги до виконання працівниками транспорту їх функціональних обов'язків, технічних інструкцій, правил техніки безпеки диктують необхідність встановлення спеціальної дисциплінарної відповідальності за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків.

Суб'єктна диференціація, порівняно з об'єктивною диференціацією, більш мобільна. Її існування обумовлено природними властивостями самої особистості. Серед факторів суб'єктної диференціації на водному транспорті можна виділити стан здоров'я, вік, належну кваліфікацію та стаж роботи.

Так, для членів екіпажів суден встановлені підвищені вимоги при прийомі на роботу. Специфічність діяльності працівників водного транспорту пред'являє підвищені вимоги до організму людини. Ніхто не допускається до роботи на будь-якій посаді на судні без подання посвідки про *придатність за станом здоров'я* до роботи, на яку він наймається з передбаченням виходу в море, за підписом лікаря, уповноваженого на те компетентним органом влади. Крім того, існують обов'язкові вимоги до охорони здоров'я працівників водного транспорту безпосередньо під час виконання ними трудової функції.

У «Положенні про порядок присвоєння звань особам командного складу морських суден» закріплено норму, згідно якої звання осіб командного складу присвоюються особам віком не молодше 18 років, а звання капітана - віком не молодше 20 років. У свою чергу, Конвенція МОП про підготовку та дипломування моряків 1978 р. містить більш розгорнуті *вимоги щодо віку* кандидатів на займання відповідних посад на судах різних типів. Крім того, Положення вимагає *наявності та документального підтвердження спеціальних практичних і теоретичних знань* (спеціальна або спеціалізована

підготовка, що супроводжується здачею відповідних іспитів) та *стажу роботи*, що залежить від посади, на яку претендує працівник.

Умови праці, умови виконання трудової функції працівниками водного транспорту можна віднести до окремого критерію для класифікації факторів диференціації. Такими специфічними умовами є: *роз'їзний характер праці*, тобто тривала відсутність у місці постійного проживання, ізоляція від інших громадян, соціально-побутової або виробничої інфраструктури, що обумовлює особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку, оплати праці; *постійний вплив на організм несприятливих факторів навколишнього середовища* (соціальна ізоляція, сенсорна ізоляція, кумулятивна дія хитавиці і вібрації, клімато-зональні контрасти, цілодобовий режим роботи, підвищена інтенсивність, екстенсивна напруженість трудової діяльності здійснює вплив на всіх працівників, незалежно від їх професійної приналежності); *підвищене емоційне напруження* (до стресогенних факторів праці відносяться: інформаційний голод, втрата важливих психічних зв'язків, взаємодія людини з виробничим середовищем судна та з соціально-психологічним середовищем екіпажу, загроза аварій і травм, підвищене нервово-емоційне навантаження внаслідок необхідності негайних рішень, стресових і екстремальних ситуацій, високого рівня відповідальності та ін.).

Таким чином, об'єктивними факторами диференціації правового регулювання трудових відносин на водному транспорті є період (режим) роботи судна; приналежність працівника до командного складу судна чи суднової команди; призначення та технічні характеристики судна; забезпечення організації дисципліни. До факторів суб'єктної диференціації відносяться стан здоров'я, вік, належна кваліфікація, стаж роботи. Крім того, складність, шкідливість, небезпечність умов праці на водному транспорті обумовлюють потребу у виокремленні їх як окремого критерію диференціації праці.

Орлова, Н.Г. Фактори, що зумовлюють диференціацію правового регулювання трудових відносин на водному транспорті [Текст] / Н.Г. Орлова // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 228-232.