

Бабин Б.В.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРАВОВЫЕ СТАНДАРТЫ ВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ С ИНОСТРАННЫМ СУДОВЛАДЕЛЬЦЕМ

***Аннотация.** Доказано, что в трудовых отношениях на современном глобальном морском транспорте существует почти полная свобода выбора законодательства, по которому будут осуществляться трудовые отношения между судовладельцем и экипажем судна. Это обостряет актуальность проблематики согласования таких правовых процессов и норм международного трудового права. Целью статьи является установление форм вовлечения международных правовых стандартов в национальную практику ведения морскими профсоюзами коллективных переговоров, заключения коллективных договоров с иностранными судовладельцами. В статье разрешены следующие задачи: проведен анализ международно-правовых требований к ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров морской сфере, определено его соответствие текущей практике, установлены возможные пути улучшения практической ситуации. Предметом исследования являются нормы международного права, регулирующие процессы ведения коллективных переговоров с иностранным судовладельцем, практика их национального применения в постсоветских странах. В статье использованы формально-юридический, компаративский методы, применены статистические, политологические и прогностические приемы с использованием нормативной и доктринальной информации, личного опыта автора, как профсоюзного деятеля. Установлено, что соответствующая проблематика обостряется в условиях неправомερных действий судовладельцев и профсоюзов, неполного соответствия законодательств постсоветских государств требованиям международного трудового и морского права, недостаточного внимания правительств к данным вопросам. Автором предложено следующие меры по усилению применения международных норм в сфере защиты трудовых и социальных прав моряков при заключении коллективных договоров с иностранными судовладельцами. Это приведение национальных законодательств и ведомственных актов о труде и занятости в соответствие с требованиями КПМС, что включает разработку новых лицензионных условий и форм контроля над обязательным условием наличия коллективных договоров, покрывающего все заключенные трудовые договоры об иностранном трудоустройстве моряков. Это и возложение на органы, осуществляющие регистрацию коллективных договоров, обязанность ведения публичных реестров этих соглашений, с указанием их сторон; установление ответственности для работодателей и профсоюзов, их объединений, за уклонение от регистрации заключенных ими коллективных договоров. Это и установление контроля со стороны компетентных органов государств, чьи граждане трудоустраиваются на судна под иностранным флагом, за деятельностью ИТФ и профсоюзов ИТФ в контексте защиты прав моряков на отсутствие дискриминации в трудоустройстве.*

Ключевые слова: труд моряка, конвенции МОТ, рекомендации МОТ, коллективный договор, коллективные переговоры, морские профсоюзы, иностранные судовладельцы, ИТФ, профсоюзы ИТФ, трудовое законодательство

Abstract: It is proven that in the sphere of labor relations in the modern global maritime transportation the choice of legislation regulating labor relations between the shipowner and the crew is almost unlimited. It makes the issues of bringing these legal processes into compliance with the international labor law especially topical. The goal of the article is to establish the forms of involvement of international legal standards into the national practice of collective negotiations between the maritime trade unions and shipowners and conclusion of collective agreements with foreign shipowners. The article achieves the following goals: the analysis of international legal requirements to collective negotiation and collective agreements in the maritime sphere, its correspondence with the current practice and possible means to improve the practical situation. The object of studies includes the norms of international law, regulating the processes of collective negotiations with the foreign shipowners and practice of their national application in the

post-Soviet states. The article applies formal legal and comparative methods, the author uses statistical, political scientific and forecast-based methods with the use of normative and doctrinal information, as well as the personal experience of the author in the sphere of trade union work. It is established that these issues become especially topical when the shipowners and trade unions fail to act in accordance with the legislation, or when the legislation of the post-Soviet states is partially incompliant with the requirements of international labor and maritime law, and when the governments fail to pay necessary attention to these issues. The author offers the following measures in order to facilitate the application of international norms in the sphere of protection of labor and social rights of mariners when the collective agreements are made with the foreign shipowners. It is necessary to bring national legislations and by-laws in the sphere of labor and employment in accordance with the requirements of the Ukrainian Independent Maritime Trade Union (KPMS), including development of the new license conditions and new forms of control over the obligatory presence of collective agreements, covering all of the concluded labor contracts of foreign employment of mariners. It also includes the obligation of filing public registers of such agreements with due mention of its parties for the bodies registering such collective agreements, establishing responsibility for the employers, trade unions and associations for the failure to register collective treaties, which were concluded by them. It also includes control over the competent state bodies, when citizens of these states are employed in the foreign ships, over the actions of the ITF and the ITF trade unions within the context of protection of the rights of mariners to be protected against discrimination in their employment.

Keywords: *mariner employment, the ILO Conventions, the ILO guidelines, the collective treaties, collective negotiations, maritime trade unions, foreign shipowners, ITF, ITF trade unions, labor legislation.*

Актуальность и новизна тематики. Вопрос полноценного правового обеспечения ведения морскими профсоюзами коллективных переговоров и заключения коллективных договоров с иностранными судовладельцами остается достаточно актуальным. Это обусловлено массовым трудоустройством граждан ряда государств (Филиппин, Индии, Украины, России) в члены экипажей судов под иностранным флагом, что влечет заключение трудовых договоров (контрактов) с иностранными судовладельцами или их представителями. По общим правилам международного частного права к трудовым отношениям применяется право государства, в котором выполняется работа, если иное не предусмотрено законом или международным договором.

Одновременно в условиях работы на судне под государством выполнения работы можно понимать как государство флага (национальности) судна, так и государство местонахождения судовладельца. Ситуацию осложняет тот факт, что государства, судами национальности которых осуществляется 80% мировых торговых перевозок, не настаивают на распространении собственного трудового законодательства на суда под их флагом и позволяют судовладельцам заключать их согласно законодательства государства их регистрации либо иного законодательства. Значительная часть современных судовладельцев зарегистрирована на оффшорных

территориях, которые также не обязывают собственных резидентов использовать местное трудовое законодательство.

Тем самым в трудовых отношениях на современном глобальном морском транспорте существует почти полная свобода выбора законодательства, по которому будут осуществляться трудовые и связанные с ними социальные и финансовые отношения между судовладельцем и экипажем судна. В частности, эта свобода выбора законодательства распространяется и на регламентацию коллективных переговоров и заключения коллективных договоров между морскими профсоюзами и судовладельцами. Это обостряет актуальность проблематики согласования таких правовых процессов и соответствующих норм международного трудового права.

Приведенные негативные факторы обуславливают потребность исследования форм привлечения международных правовых стандартов в национальную практику ведения морскими профсоюзами коллективных переговоров, заключения коллективных договоров с иностранными судовладельцами (что является целью данной статьи). Для ее достижения необходимо разрешить следующие задачи: провести анализ международно-правовых требований к ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров морской сфере, определить его соответствие текущей практике и определиться с возможными путями улучшения практической ситуации.

Обзор состояния проблемы. Среди специалистов соответствующий вопрос рассматривался прежде всего в контексте защиты трудовых и социальных прав, в частности, в работах Д.К.Бекяшева, А.А. Белогубовой, В.Л. Григорян, А.И. Ивановой, Ю.В. Кузьменко, А.С. Савич и др. Вместе с тем вопрос особенностей международно-правовых механизмов регулирования коллективных договоров морских профсоюзов с иностранными судовладельцами в указанных работах не рассматривался. Стоит отметить, что в этой сфере существуют международные нормы, сконцентрированные прежде всего в Конвенции о труде в морском судоходстве 2006 г. (КПМС)¹ и других актах, принятых под эгидой Международной организации труда (МОТ), прежде всего в Конвенции МОТ № 154² и рекомендациях МОТ № 91³ и № 163⁴.

Основная часть. В частности, в сфере коллективных договоров КПМС требует от судовладельца:

- наличия на борту судна экземпляра коллективного договора;
- соответствия трудового контракта требованиям коллективного договора, которой становится неотъемлемой составляющей такого контракта;
- ознакомление моряка с содержанием коллективного договора до подписания трудового контракта;
- подписания коллективного договора исключительно уполномоченными представителями судовладельца, как работодателя⁵.

Вместе с тем КПМС не устанавливает специальных требований к процедуре коллективных переговоров и к содержанию, структуре, формату коллективного договора. Логичным, впрочем, представляется тот факт, что содержание коллективного договора должно

соответствовать всем требованиям КПМС, применяемым на определенном судне. К сожалению, сегодня приведения норм национальных законодательств в соответствие с условиями КПМС, фактически саботируется государствами, присоединившимися к КПМС либо готовящимися к такому присоединению. Например, закон Украины «О занятости населения» от 5 июля 2012 № 5067-VI, в ст. 38 регламентируя вопросы посредничества в трудоустройстве за границу, не предусматривает обязательного наличия коллективного соглашения для такого трудоустройства⁶.

Введение в силу КПМС 20 августа 2013 г. привело к возможности проверки указанных требований этой конвенции для судов под любым флагом администрациями государств порта, поэтому в 2013 г. можно было наблюдать некоторое усиление интереса судовладельцев к заключению коллективных договоров на глобальном рынке морского труда. Даже формальный характер таких актов позволяет судовладельцу надеяться на подтверждение выполнения им условий КПМС властью государства флага и отдельных государств порта. Такая формальность ведения коллективных переговоров находит свое проявление, прежде всего, в произвольном выборе как профсоюзов разных национальностей и уровней репрезентативности, так и законодательства, по которому заключаются соответствующие договоры.

При этом судовладельцы и посредники в трудоустройстве моряков (крюинговые агентства) для сохранения собственного бизнеса в неблагоприятных условиях, вызванных уклонением ряда ключевых стран на рыке морского труда (в первую очередь Украины) от ратификации КПМС, проходят добровольную сертификацию на соблюдение требований КПМС в классификационных обществах. Соответствующая сертификация, как показывает опыт, носит достаточно формальный характер и, как правило, не затрагивает вопрос наличия коллективного договора в компании, получающей сертификат на соответствие КПМС. В лучшем случае компания предъявляет представителям классификационных обществ формальное коллективное соглашение, заключенное по приведенным выше принципам.

При этом трудно ожидать применения в этой сфере других упомянутых конвенций и рекомендаций МОТ. Процедуры ведения коллективных

¹ Конвенція про працю в морському судноплаванні від 23 лютого 2006 р. ; URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_519

² Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам від 19 червня 1981 р. № 154 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 63. – Ст. 2490.

³ Рекомендація МОП № 91 щодо колективних договорів від 29 червня 1951 р. ; URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_231

⁴ Рекомендація МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам від 19 червня 1981 р.; URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_274

⁵ Конвенція про працю в морському судноплаванні від 23 лютого 2006 р.; URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_519

⁶ Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI ; URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

переговоров должен определять действующая Конвенция о содействии коллективным переговорам № 154 от 19 июня 1981 г. (конвенция № 154), к которой присоединились 44 государства (в том числе из постсоветских государств – Армения, Азербайджан, Беларусь, Киргизстан, Молдова, РФ, Узбекистан, Украина⁷). Вместе с тем среди участников этой конвенции нет большинства ключевых государств флага и государств национальности судовладельца (оффшоров) впрочем, факт ратификации этого акта предусматривает обязанность ее выполнения как минимум, для всех отечественных профсоюзов, работодателей и органов власти.

В частности, Конвенция № 154 в ст. 2 относит к коллективным переговорам все переговоры, проводящиеся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся – с другой, в целях: определения условий труда и занятости; и/или регулирования отношений между работодателями и работниками; и/или регулирования отношений между предпринимателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся⁸.

Рекомендация МОТ о коллективных договорах № 91 от 29 июня 1951 г. в свою очередь содержит подобный подход к определению коллективного договора. Согласно п. 1 ч. 2 ст. II этой рекомендации под коллективным договором следует понимать всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся или, по отсутствию таких организаций, – представителями самих работников, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно национальному законодательству⁹.

⁷ Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 154 про сприяння колективним переговорам : постанова Верховної Ради України від 4 лютого 1994 р. № 3932-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 23. – Ст. 165.

⁸ Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам від 19 червня 1981 р. № 154 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 63. – Ст. 2490.

⁹ Рекомендація МОП № 91 щодо колективних договорів від 29 червня 1951 р. ; URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_231

Следует указать, что такие определения конвенции № 154 и рекомендации № 91 находятся, в частности, в разногласии с нормой ст. 3 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 1 июля 1993 г. № 3356-ХІІ (закон № 3356-ХІІ) в действующей редакции. Так, указанная норма закона № 3356-ХІІ отмечает, что коллективный договор заключается между работодателем с одной стороны и одним или несколькими профсоюзными органами, а в случае отсутствия таких органов – с представителями трудящихся, избранными и уполномоченными трудовым коллективом с другой стороны. Разница заключается в возможности наличия нескольких сторон со стороны работодателя, что часто бывает на практике на морском транспорте, когда коллективный договор заключают одновременно с несколькими судовладельцами¹⁰.

Также морская практика свидетельствует о распространении заключения соглашений, покрывающих как все суда судовладельца или группы судовладельцев (Collective Fleet Agreement, CFA), так и коллективных соглашений, покрывающих отдельное судно судовладельца (Collective Vessel Agreement), что в целом соответствует конвенции № 154, но в определенной степени противоречит содержанию закона № 3356-ХІІ, который, в частности, увязывает подписание коллективного договора с конкретным предприятием, учреждением, организацией в целом, а не с ее отдельными составляющими, такими, как судно, и ставит такое подписание в зависимости от решения общего собрания (конференции) трудового коллектива (ч.ч. 1, 3 ст.13 закона № 3356-ХІІ).

Подобные нормы содержатся и в законах иных постсоветских государств. При этом нормы п. 1 ч. 4 ст. II рекомендации МОТ по содействию коллективным переговорам № 163 от 19 июня 1981 г. (рекомендация № 163) прямо приписывают государствам «принимать соответствующие национальным условиям меры, чтобы коллективные переговоры могли проходить на любом уровне»¹¹.

¹⁰ Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ ; URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

¹¹ Рекомендація МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам від 19 червня 1981 р. ; URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_274

Одновременно несовершенство национального законодательства не может мешать процессам коллективных переговоров, о чем говорится и в ч. 1 ст. 5 конвенции № 154, согласно которой государства должны принимать меры для содействия коллективным переговорам, соответствующие национальным условиям, чтобы «проведению коллективных переговоров не препятствовало отсутствие регулирующих их правил или неполный или несоответствующий характер этих правил»¹². Но если нормы ст. 4 Закона № 3356-ХІІ предоставляют право на ведение переговоров и заключение коллективных договоров «сторонам социального диалога, состав которых определяется в соответствии с законодательством о социальном диалоге»¹³, то соответствующая норма должна иметь международно-правовую основу.

Согласно норм ч. 3 ст. II рекомендации № 163 государства должны, «насколько это целесообразно и нужно», принимать соответствующие национальным условиям меры, чтобы:

– для целей коллективных переговоров признавались представительные организации работодателей и работников;

– в странах, где компетентные органы применяют процедуры признания для определения организаций, имеющих право на ведение коллективных переговоров, такое определение основывалось на заранее установленных и объективных критериях представительства этих организаций, определенных по консультации с представительными организациями работодателей и работников¹⁴.

В Украине представительный характер профсоюзов и их объединений определяется критериями репрезентативности профсоюзов и их объединений, предусмотренным в ст. 6 закона Украины «О социальном диалоге в Украине» от 23 декабря 2010 г. № 2862-VI (закон № 2862-VI). Этот акт предусматривает стройную иерархию репрезентативности, по которому:

– на национальном уровне для участия в коллективных переговорах по заключению генерального соглашения и «участия в международных мероприятиях» допускаются только легализованные объединения профсоюзов, являющиеся всеукраинскими объединениями, насчитывающие не менее 150 тысяч членов;

– на отраслевом уровне для участия в коллективных переговорах по заключению отраслевых (межотраслевых) соглашений допускаются легализованные профессиональные союзы и их объединения, являются всеукраинскими профсоюзами, членами которых стали не менее 3% работников, занятых в соответствующей отрасли;

– на территориальном уровне для участия в коллективных переговорах по заключению территориальных соглашений допускаются легализованные (зарегистрированные) профсоюзы и их объединения, членами которых являются не менее 2% занятого населения в соответствующей административно-территориальной единице;

– на локальном уровне для участия в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров допускается сторона работников, субъектами которой являются первичные профсоюзные организации, а в случае их отсутствия – свободно избранные представители работников¹⁵.

Как можно увидеть, соответствующая система предусматривает возможность участия профсоюзов только в определенной национальной иерархии трудовых отношений: «предприятие – регион – отрасль – государство» и не предусматривает возможностей участия в соответствующих процессах иностранных профсоюзов и международных объединений профсоюзов. Одновременно в ч. 2 ст. 2 закона № 2862-VI предусмотрено применение норм международных соглашений в качестве альтернативных критериев репрезентативности, но таких договоров сегодня не существует. Статус репрезентативного объединения морских профсоюзов на международном уровне явочным путем имеет Международная федерация рабочих транспорта (International Transport Federation, ITF), членом которой является два объединения украинских профсоюзов и наиболее многочислен-

¹² Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам від 19 червня 1981 р. № 154 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 63. – Ст. 2490.

¹³ Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ ; URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

¹⁴ Рекомендація МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам від 19 червня 1981 р. ; URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_274

¹⁵ Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI ; URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>

ные, «официальные» морские профсоюзы иных постсоветских государств.

Однако такие профсоюзы не являются репрезентативными на национальном уровне (ведь трудно ожидать членства более чем в 150 тыс. человек в морской профсоюзе в условиях, когда количество выданных удостоверений личности моряков не превышает в Украине 120 тыс. штук), и большинство из них не репрезентативны даже на отраслевом уровне. Это можно объяснить прежде всего отсутствием реальной возможности административного воздействия со стороны «лояльных» профсоюзов на моряка, трудоустроенного на судно под иностранным флагом, раздробленностью независимых профсоюзов моряков, не связанных с администрациями предприятий.

Интересно, что закон Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 15 сентября 1999 г. № 1045-XIV предусматривает право отечественных профсоюзов и их объединений вступать в международные профсоюзные и другие международные организации и объединения, представляющие интересы работников, участвовать в их деятельности, сотрудничать с профсоюзами других стран, при этом механизм образования украинскими профсоюзами, их объединениями международной организации профсоюзов с ее легализацией в Украине не предусмотрен¹⁶.

Одновременно несложно увидеть, что указанные в законе № 2862-VI критерии репрезентативности трудно применить в условиях ведения коллективных переговоров и подписания коллективных договоров в условиях смешанных по национальному составу экипажей судов иностранных судовладельцев. Такие переговоры с одной стороны, являются подобными локальным, но имеют в себе международную составляющую. С другой стороны, профсоюзы, ставшие членами ИТФ, не является свободными в выборе условий коллективного договора, предлагаемого для коллективных переговоров.

ИТФ выдвигает стандарты к содержанию коллективных договоров, которых обязаны придерживаться при коллективных переговорах профсоюзы и их объединения, являющиеся членами ИТФ (т.н. профформы ИТФ). Интересно, что украинские профсоюзы и их объединения, являющиеся членами ИТФ, стремятся

использовать профформы ИТФ при ведении коллективных переговоров исключительно с иностранными судовладельцами. Участие отдельных профсоюзов ИТФ в подписании национальных отраслевых (межотраслевых) соглашений в постсоветских государствах не привело к имплементации в эти соглашения международных стандартов труда моряков, в частности, стандартов заработной платы, установленных в КПМС и предусмотренных в профформах ИТФ.

Существенной проблемой является получение профсоюзом материальных средств при заключении коллективных договоров с иностранным работодателем. Иностранный судовладелец не связан требованиями законодательства государства профсоюза о выделении определенных сумм из фондов работодателя на покрытие потребностей профсоюза, с которым заключен коллективный договор. Интересно, что стандарты ИТФ предусматривают взыскание с судовладельца существенных средств в пользу как профсоюзов – членов ИТФ, так и ИТФ в целом; никакого внешнего контроля и отчетности по распределению этих средств профсоюзами – членами ИТФ не существует.

Другой проблемной составляющей становится контроль профсоюзов за соблюдением условий выполнения коллективных договоров иностранным судовладельцем. Согласно условиям ч. 7 ст. VI рекомендации МОТ № 91 контроль за соблюдением коллективных договоров должно осуществляться организациями работодателей и работников, которые принимают в них участие, либо имеющимися органами инспекции, или органами, специально создаваемыми для этой цели¹⁷. В реальных условиях такие механизмы могут иметь форму:

- трудовых споров и соответствующих форм их решения (переговоров и забастовок);
- гражданско-правовых средств воздействия на судовладельца (судебные иски с взысканием средств в интересах моряков);
- административных средств воздействия на судовладельца (задержание судна за невыполнение стандартов КПМС);
- уголовно-правовых средств воздействия на судовладельца в условиях грубого нарушения им условий коллективного договора, повлекших тяжкие последствия.

¹⁶ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV; URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>

¹⁷ Рекомендація МОП № 91 щодо колективних договорів від 29 червня 1951 р.; URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_231

Учитывая физическую сложность организации забастовки на судне, особенно на судне со смешанным по национальному составу экипажем, сегодня профсоюзы могут рассчитывать на организацию т.н. забастовок и других акций солидарности портовых рабочих, но и такие меры доступны только профсоюзам ИТФ в портах Западной Европы и Северной Америки. В других регионах мира влияние профсоюза на судовладельца возможно лишь при условии принятия указанных выше административных и гражданско-правовых мер, направленных на его имущество (судно или суда) либо административных или уголовно-правовых мер в отношении личности судовладельца. Последние меры эффективны лишь при условии, когда фактическим бенефициаром иностранного судовладельца выступает физическое или юридическое лицо государства нахождения (юрисдикции) профсоюза.

Указанная проблема бесконтрольности и безнаказанности наднациональных объединений профсоюзов уже нашла свое отражение в Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, единогласно одобренных 16 июня 2011 г. Советом по правам человека ООН в резолюции 17/4 2011. Для государств – членов ООН указанные нормы имеют характер политического обязательства; в частности, следует указать на принцип 28 Руководящих принципов 2011 г., согласно которому государствам следует рассмотреть возможность содействия доступу к эффективным негосударственным механизмам рассмотрения жалоб, отвечающим за возмещение убытков, полученных в результате нарушений прав человека, связанных с предпринимательской деятельностью. Согласно принципу 30 Руководящих принципов 2011 г. отраслевые, многосторонние и другие совместные инициативы, основаны на соблюдении норм в области прав человека, должны предусматривать наличие эффективных механизмов рассмотрения таких жалоб¹⁸.

Одновременно в комментарии к этой статье Руководства предусмотрено наличие эффектив-

ных механизмов, в рамках которых стороны, права которых нарушены предпринимательскими структурами, или их законные представители – могут заявлять о своей озабоченности в случае, когда, по их мнению, соответствующие обязательства не были выполнены. Эти механизмы должны обеспечивать подотчетность и возможность для возмещения убытков от неблагоприятного воздействия на права человека – говорится в указанном документе ООН. Именно отсутствие подотчетности и безответственность в формате ведения коллективных переговоров и разрешения трудовых споров являются факторами, которые вызывают ряд вопросов к деятельности ИТФ и профсоюзов – членов ИТФ¹⁹.

принятие под эгидой Совета по правам человека ООН Руководящих принципов сегодня можно считать попыткой возложить ответственность за соблюдение прав человека непосредственно на коммерческую структуру. Такие попытки на глобальном уровне предпринимались и ранее, в частности в КТМС. К сожалению, во многих странах, данные процессы пока не привели к позитивным результатам. Анализ сопоставимости требований РППДАПЧ и ситуации с обеспечением прав моряков при коллективных переговорах с иностранным работодателем позволит понять как перспективы имплементации таких требований, так и проблемы в сфере вовлечения бизнеса в защиту прав человека в целом.

Как указано в принципе 9 Руководящих принципов государствам следует сохранять необходимую свободу маневра в сфере внутренней политики для соблюдения своих правозащитных обязательств в процессе достижения связанных с предпринимательством политических целей с другими государствами или предприятиями, например в рамках инвестиционных соглашений или контрактов. Следует указать, что данный принцип не выражен как в законодательстве постсоветских государств о социальном диалоге, так и в практике его реализации. Например, подписание в Киеве Отраслевого соглашения между государством, объединениями украинских работодателей и профсоюзов морского

¹⁸ Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок ООН, касающихся «защиты, соблюдения и средств правовой защиты»: доклад Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях Джона Ругги А/НRC/17/31 ; URL : <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-russian-21-mar-2011.pdf>

¹⁹ Права моряков и Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН 2011 г. : Украинский независимый морской профсоюз, Б.В. Бабин // Форум по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека ООН (вторая сессия 3-4 декабря 2013 г., Женева) ; URL : <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/OngoingcontributionsForum2013.aspx>

транспорта в 2013 г. сопровождалось саботажем данного процесса со стороны власти, а также неполным отражением международных стандартов труда моряка в данном Отраслевом соглашении.

Указанные факторы не благоприятствуют реализации для моряков постсоветских государств принципов 11, 12, 14, 16, 18, 21, 23, 28, 30 РППДАПЧ, обязывающих работодателя соблюдать их права, в частности международно признанные права человека, независимо от их размера, сектора, условий деятельности, форм собственности и структуры предприятия; выполнять эту обязанность в заявлении программного характера; выявлять и оценивать свое неблагоприятное воздействие на права человека; официально отчитываться о том, каким образом они их устраняют риски тяжелых последствий для прав человека, возмещать причиненный ущерб или сотрудничать с целью его возмещения²⁰.

Поэтому следует констатировать перспективу осложнения ситуации в сфере коллективных переговоров и договоров профсоюзов с иностранными работодателями; рост по этому поводу социально-экономической напряженности.

Иным нерешенным вопросом является внешний контроль за заключением коллективных договоров с иностранными судовладельцами. Например, согласно чч. 11, 12 ст. 11 закона № 3356-ХІІ коллективные договоры в Украине подлежат уведомительной регистрации местными органами исполнительной власти или органами местного самоуправления; новый Порядок уведомительной регистрации отраслевых (межотраслевых) и территориальных соглашений, коллективных договоров был утвержден в развитие соответствующих предписаний постановлением Кабинета Министров Украины от 13 февраля 2013 г. № 115.

Этот акт носит достаточно прогрессивный характер и почти исключает отказ в регистрации коллективного договора; в то же время этот порядок молчаливо предполагает ситуацию, когда места нахождения обеих сторон коллективного договора и место его заключения тождественны; такое аксиоматическое для национальных работодателей пред-

положение вызывает вопрос о подведомственности регистрационной компетенции коллективных договоров, заключаемых отечественными профсоюзами с иностранными работодателями²¹.

Низкий уровень регистрации коллективных договоров, заключенных между иностранным работодателем и отечественными профсоюзами можно объяснить тем, что, в отличие от традиционной для национальных коллективных переговоров ситуации, реализации совместной обязанности регистрации таких договоров возложено не на работодателя, а на профсоюз, действия которой в этом контексте крайне сложно контролировать. Одновременно возможность правового обоснования уклонения украинского профсоюза от такой регистрации путем заключения коллективного договора в рамках иностранного, а не украинского законодательства достаточно дискуссионна.

Считаю, что право профсоюза на заключение трудовых и коллективных договоров в соответствии с иностранным законодательством, предусмотренное, например, в ст. 52 закона Украины «О международном частном праве»²² [13], не распространяется на осуществление профсоюзом собственных публичных обязательств перед государством Украина. К такой обязанности следует отнести и регистрацию в Украине заключенных украинскими профсоюзами коллективных договоров, независимо от юрисдикции работодателя и законодательства этого договора.

Характерно, что Порядок 2013 г. и другие акты законодательства Украины не предусматривают какой-либо ответственности за уклонение от регистрации коллективных договоров. Одновременно согласно ч. 2 ст. 9 закона № 3356-ХІІ коллективный договор вступает в силу со дня его подписания представителями сторон или со дня, указанного в коллективном договоре, о влиянии регистрации коллективного договора на его действие в законодательстве Украины не говорится. Поэтому никаких стимулов к украинским профсоюзам касательно регистрации коллективных договоров, которые они заключили с иностранными судовладельцами, в отечественном праве не существует.

²⁰ Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок ООН, касающихся «защиты, соблюдения и средств правовой защиты»: доклад Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях Джона Ругги А/НRC/17/31; URL: <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-russian-21-mar-2011.pdf>

²¹ Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів: постанова Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 р. № 115 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 16. – Ст. 554.

²² Про міжнародне приватне право: Закон України від 23 червня 2005 р. № 2709-IV; URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2709-15>

Выводы. Таким образом стоит предложить следующие меры по усилению применения международных норм в сфере защиты трудовых и социальных прав моряков при заключении коллективных договоров с иностранными судовладельцами.

– приведение национальных законодательств и ведомственных актов о труде и занятости в соответствие с требованиями КПМС, что включает разработку новых лицензионных условий и форм контроля над обязательным условием наличия коллективных договоров, покрывающего все заключенные трудовые договоры об иностранном трудоустройстве моряков;

– возложение на органы, осуществляющие регистрацию коллективных договоров, обязанность ведения публичных реестров этих соглашений, с указанием их сторон; установление ответственности для работодателей и профсоюзов, их объединений, за уклонение от регистрации заключенных ими коллективных договоров;

– установление контроля со стороны компетентных органов государств, чьи граждане трудоустраиваются на судна под иностранным флагом, за деятельностью ИТФ и профсоюзов ИТФ в контексте защиты прав моряков на отсутствие дискриминации в трудоустройстве.

Библиография:

1. Конвенція про працю в морському судноплаванні від 23 лютого 2006 р. ; URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_519
2. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам від 19 червня 1981 р. № 154 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 63. – Ст. 2490.
3. Рекомендація МОП № 91 щодо колективних договорів від 29 червня 1951 р. ; URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_231
4. Рекомендація МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам від 19 червня 1981 р. ; URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_274
5. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI ; URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
6. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 154 про сприяння колективним переговорам : постанова Верховної Ради України від 4 лютого 1994 р. № 3932-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 23. – Ст. 165.
7. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII ; URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
8. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI ; URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>
9. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV ; URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>
10. Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок ООН, касающихся «защиты, соблюдения и средств правовой защиты» : доклад Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях Джона Ругги А/HRC/17/31 ; URL : <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-russian-21-mar-2011.pdf>
11. Права моряков и Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН 2011 г. : Украинский независимый морской профсоюз, Б.В. Бабин // Форум по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека ООН (вторая сессия 3-4 декабря 2013 г., Женева) ; URL : <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/OngoingcontributionsForum2013.aspx>
12. Про порядокповідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів : постанова Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 р. № 115 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 16. – Ст. 554.
13. Про міжнародне приватне право : Закон України від 23 червня 2005 р. № 2709-IV ; URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2709-15>