

УДК: 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-257-266>

ОСНОВНІ МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ У СФЕРІ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ТРАНСПОРТУ

Прокоп'єв Р. Є.

MAIN INTERNATIONAL STANDARDS IN THE FIELD OF WORK OF TRANSPORT EMPLOYEES

Prokopiev R.E.

У статті здійснено дослідження міжнародних стандартів у сфері праці працівників транспорту, які закріплені у міжнародних актах та міжнародних документах. Зроблено висновок про те, що для України є досить важливим наближення норм національного права до міжнародного, особливо у сфері забезпечення трудових прав працівників транспорту, оскільки транспортна галузь розвивається досить швидко і вже активно виходить за межі нашої держави. Вченим наголошено на важливості дослідження, міжнародних стандартів регулювання трудових відносин щодо працівників транспорту, оскільки такі міжнародні стандарти по відношенню до працівників транспорту комплексно практично не досліджувались, а загальні міжнародні стандарти, які застосовуються у сфері трудового права не завжди в повному обсязі можуть відобразити особливості регулювання праці працівників транспорту. Крім того, відсутність застосування в Україні спеціальних міжнародно-правових стандартів щодо регулювання праці працівників транспорту суттєво впливає на стан дотримання соціальних та трудових прав працівників транспорту. В статті здійснено детальний розгляд міжнародних стандартів праці працівників транспорту та міжнародних стандартів у сфері безпосередньої праці, тобто тих стандартів, які стосуються безпосереднього процесу праці працівників та є основними для безпечного процесу реалізації працівниками своєї трудової функції. В межах дослідження міжнародних стандартів у сфері безпосередньої праці розглянуто закріплення міжнародних стандартів та міжнародних норм у наступних правовідносинах: щодо юридичного оформлення трудових прав працівників; дотримання трудових та соціальних прав працівників транспорту; дотримання встановленого віку для прийняття на роботу до транспортних підприємств; дотримання належних та безпечних умов праці працівників; у сфері охорони праці та безпеки праці; щодо сприяння у здійсненні працевлаштування працівників транспорту.

Ключові слова: працівник, транспорт, міжнародно-правовий стандарт, праця, правове регулювання.

Вступ. Відзначимо, що формування міжнародно-правових стандартів – це практика багатьох країн, які шляхом теоретичного досвіду та практичних навиків досягли оптимального балансу у регулюванні певних правовідносин, сформувавши

синтетичні правила поведінки, які стали загальноприйнятими для більшості країн, ними ж дотримуються та виконуються. Міжнародні стандарти у сфері трудових відносин виконують наступну мету – забезпечують повагу до прав, свобод та

законних інтересів особи, її соціальних та трудових прав, рівне відношення до особи без різниці раси, статі, мови і релігії тощо. Зокрема, про такі завдання міжнародних стандартів висловлювався Є.В. Краснов, який наголошував на наступних принципових положеннях міжнародних стандартів: «1) трудові права працівника – невід’ємні та невідчужувані, базуються на принципах рівності, свободи, заборони дискримінації у трудових відносинах; 2) держава має створювати належні умови для реалізації людиною своїх прав та законних інтересів; 3) система трудових прав складається з індивідуальних та колективних трудових прав, носить динамічний характер, здатна змінюватись та розширюватись; 4) колективні та індивідуальні права є невід’ємними один від одного та не повинні суперечити один одному; 5) здійснення трудових прав та свобод має бути засновано на соціальному діалозі працівників, роботодавців за участю держави» [1, с. 60-61]. В цілому ми погоджуємося із виділенням саме таких міжнародних стандартів, проте все ж вважаємо, що вказаний перелік має включати в себе й розуміння єдиного підходу до правового регулювання трудових відносин та вирішення спорів, які пов’язані із працевлаштуванням на транспортних підприємствах. Тому, вважаємо, що особливо важливим наразі є забезпечення дотримання міжнародних стандартів регулювання саме трудових відносин працівників транспорту, оскільки такі трудові відносини порушуються досить часто, що призводить до недодержання законності прав людини, прав працівника та ставить його у невідгідне для нього соціальне становище. Зокрема, мова йде про порушення норм щодо робочого часу, часу відпочинку, норм охорони праці, оплати праці тощо. Питання міжнародно-правового регулювання та застосування міжнародних стандартів регулювання трудових відносин

щодо працівників транспорту є досить важливим, оскільки такі стандарти в Україні саме щодо працівників транспорту комплексно практично не досліджувались, а ті міжнародні норми, які застосовуються в Україні та є загальними для трудового права та трудових відносин не завжди в повному обсязі можуть відобразити особливості регулювання праці працівників транспорту. Тобто, має місце відсутність застосування в Україні спеціальних міжнародно-правових стандартів щодо регулювання праці працівників транспорту, а це, беззаперечно, впливає на стан дотримання трудових прав таких працівників у нашій державі, а також впливає й на розроблення пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання праці працівників транспорту. Погодимось із думкою Г.М. Грабовської та С.В. Токар щодо того, що «міжнародне трудове право й внутрішньодержавне право, як дві самостійні системи не існують ізольовано одне від одного. Національні правові системи істотно впливають на нормоутворення в міжнародному трудовому праві, знаходячи своє відображення й закріплення в зовнішній політиці й дипломатії держав». Вчені зазначають, що «це можна пояснити тим, що як правило, в міжнародно-правових актах закріплюються найбільш доцільні та ефективні форми та види поведінки його суб’єктів, звичайно, із відповідним рівнем узагальнення, що має на меті зробити відповідні приписи доволі універсальними для застосування в країнах із різними правовими системами» [2, с. 77].

Загалом, окремі питання міжнародно-правових стандартів та їх імплементації у національне законодавство у своїх наукових працях розглядали наступні вчені: В.С. Венедиктова, В.В. Волинець Г.М. Грабовська, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, В.М. Кравчук, С.С. Лукаш, Л.Р. Наливайко, О.Г. Середа, С.В. Токар, Ю.В. Чижмарь та інші. Проте,

поглибленого розгляду, на нашу думку, потребує дослідження впровадження та застосування міжнародних стандартів саме по відношенню до працівників транспортної сфери у трудових правовідносинах. Така необхідність обумовлена відсутністю належної державної політики у вказаній сфері, відсутністю інтересів вищих органів влади у формуванні ефективної соціальної політики працівників транспорту, дотриманні трудового законодавства відносно них.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження міжнародних стандартів праці працівників транспорту, які закріплені у міжнародних актах та міжнародних документах, а також стандартів у сфері безпосереднього процесу праці. Для досягнення поставленої мети у статті здійснюється розгляд основних міжнародних документів, які стосуються рівності праці працівників транспорту та реалізації працівниками транспорту трудової функції у розрізі конкретних правовідносин.

Результати дослідження. Дослідження сутності трудових відносин загалом та трудових відносин працівників транспортної сфери зокрема, ми пропонуємо розпочати із розгляду та аналізу міжнародних нормативно-правових актів, як загальних, так і спеціальних. Це обумовлено тим, що міжнародні акти, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною нашого національного законодавства, а отже, не повинні ігноруватися та мають бути враховані при здійсненні внутрішнього нормативно-правового регулювання відповідних трудових правовідносин, при прийнятті законів та підзаконних нормативно-правових актів. Крім того Основним законом нашої держави закріплено, що якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то

застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди (ст. 8-1 КЗпП України) [3]. Для України є досить важливим наближення норм національного права до міжнародного, особливо у сфері забезпечення трудових правовідносин працівників транспорту. Це пов'язано із тим, що транспортна галузь розвивається досить швидко і вже активно виходить за межі нашої держави, що й визначає певні кроки в розумінні не тільки внутрішнього законодавства, а й міжнародно-правових норм та стандартів.

Одними із першими стандартами, які на нашу думку, потребують розгляду в контексті нашого дослідження є міжнародні стандарти рівності праці працівників транспорту. Загальні принципи цього міжнародного стандарту закріплені у ряді загальних міжнародних актів, які є основоположними та мають універсальний характер. Такими актами варто назвати: Загальну декларацію прав людини 1948 року, яка закріплює: рівність та невід'ємність прав, які є основою свободи, справедливості та загального миру (преамбула); рівноправність чоловіків і жінок (преамбула); рівність у гідності та правах (стаття 1); рівність перед законом і рівний захист законом, в тому числі й на захист від будь-якої дискримінації (стаття 7); рівність в оплаті праці (ч. 2 статті 23) тощо [4]. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1966 року зобов'язує «невідкладно всіма можливими способами проводити політику ліквідації всіх форм расової дискримінації і сприяти взаєморозумінню між усіма расами, а також вживати спеціальних і конкретних заходів у соціальній, економічній, культурній та інших галузях з метою забезпечення потрібного розвитку і захисту деяких расових груп чи осіб, що до них належать, з тим, щоб гарантувати їм повне і рівне використання прав людини та основних свобод» [5].

Конвенція закріплює «право на працю, вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці, захист від безробіття, рівну плату за рівну працю, справедливу і задовільну винагороду».

Іншим актом у цій сфері варто назвати Конвенцію про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок 1979 року, яка встановлює обов'язок для держав-сторін: «включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у свої національні конституції або інше відповідне законодавство; вживати відповідних законодавчих та інших заходів, включаючи санкції там, де це необхідно, що забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок; встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками; утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій щодо жінок та гарантувати, що державні органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов'язання; вживати заходи щодо ліквідації дискримінації жінок, в тому числі й зміни або скасування чинних законів, постанов, звичаїв і практики, що являють собою дискримінацію щодо жінок; скасувати всі положення свого кримінального законодавства, що являють собою дискримінацію щодо жінок». Цією ж Конвенцією закріплено й право на «однакові умови для орієнтації у виборі професії або спеціальності, для доступу до освіти і одержання дипломів у навчальних закладах усіх категорій; права на працю як невід'ємного права всіх людей; права на однакові можливості при найманні на роботу; на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості; право на рівну винагороду, пільги та оцінку якості роботи; право на соціальне забезпечення; право на охорону здоров'я та безпечні умови праці тощо [6].

В контексті дослідження рівності праці варто говорити не тільки про рівність в праві

на працю чоловіків та жінок, а також у розрізі конкретних категорій осіб. З цього приводу варто згадати Міжнародну конвенцію про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей 1990 року, якою у статті 6 закріплено право «трудящих-мігрантів користуватися на території приймаючої Сторони правами, які відповідно до законодавства надаються громадянам цієї Сторони». До таких прав віднесено: право на «безпечні умови праці; рівну винагороду за рівнозначну роботу, зокрема отримання доплат і компенсацій для осіб, які мають на них право; користування житлом на платній основі; соціальне забезпечення (соціальне страхування), крім пенсійного, відповідно до законодавства приймаючої Сторони; обов'язкове соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань відповідно до законодавства приймаючої Сторони; відшкодування шкоди, заподіяної життю й здоров'ю в результаті нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання; доступ до іншої оплачуваної трудової діяльності у випадку її втрати з не залежних від трудящого-мігранта обставин, з урахуванням обмежень, передбачених статтею 4 цієї Конвенції» [7].

Наступною категорією варто виділити міжнародні стандарти у сфері безпосередньої праці, тобто це ті стандарти, які стосуються безпосереднього процесу праці працівників та є основними для безпечного процесу реалізації працівниками своєї трудової функції. Ними є:

а) стандарти щодо юридичного оформлення трудових прав працівників. До таких стандартів, перш за все, варто віднести укладання конкретних трудових договорів чи угод із працівниками транспорту. Так, наприклад, про укладання трудових договорів із моряками чітко вказано у Конвенції про трудові договори моряків № 22, де закріплено положення про необхідність підписання

договору про найм як судновласником чи його представником так і, власне, моряком [8]. Важливим аспектом, на нашу думку, є закріплене положення про необхідність не тільки підписання такого договору, а й забезпечення належних умов щодо його розуміння з боку моряка, тобто отримання повної та якісної інформації про умови найму, а також застереження про те, що договір не може містити будь-яке положення, що суперечить положенням національного законодавства чи цій Конвенції. Конвенцією чітко визначено, які умови мають бути прописані в договорі, його строковість, а також передбачене право моряка на його списання з судна та отримання від капітана судна на якому працювала особа окремого відгуку про якість своєї роботи чи принаймні про те, чи повністю моряк виконав свої зобов'язання згідно з договором.

Крім того, Конвенція про працю в морському судноплаванні від 23.02.2006 року в п. 4 стандарту А 2.1 встановлює перелік даних, які повинні міститися в трудовому контракті моряка, серед яких: - прізвище, ім'я та по батькові моряка, дата його народження або вік і місце його народження; - ім'я та адреса судновласника; - місце і дата укладення трудового договору моряка; - посада, на яку наймається моряк; - розмір заробітної плати моряка або, там, де це може бути застосовано – формулу, використовувану для її обчислення; - розмір оплати щорічної відпустки або, там, де це може бути застосовано – формулу, використовувану для її обчислення; - термін та умови припинення дії договору [9].

б) стандарти дотримання трудових та соціальних прав працівників транспорту. Досить чіткий перелік соціальних та трудових прав, на сьогодні, закріплено по відношенню до моряків. Так, Конвенцією про працю в морському судноплаванні від 23.02.2006 року закріплено ряд важливих прав, серед яких:

право на безпечне і надійне робоче місце, яке відповідає нормам техніки безпеки; право на справедливі умови зайнятості; право на гідні умови праці й життя на борту судна; право на охорону здоров'я, медичне обслуговування, соціально-побутове обслуговування та на інші форми соціального захисту [9]. Конвенцією про найм та працевлаштування моряків від 22.10.1996 року № 179 передбачено наступні трудові та соціальні гарантії для моряків: моряки не несуть ніяких фінансових витрат у зв'язку з наймом або наданням роботи прямо чи опосередковано, повністю або частково; право на невтручання в особисте життя та право на конфіденційність; чітке визначення умов за яких видача ліцензії, сертифікатів або аналогічних дозволів служб найму та працевлаштування може бути припинена чи відмінена; право на укладання трудового договору, який відповідає законам, правилам і колективним угодам; право на інформування про свої права та обов'язки, а також право на ознайомлення з своїм трудовим контрактом та можливості одержати його копію [10].

в) стандарти дотримання встановленого віку для прийняття на роботу. Загальні стандарти визначені у Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу № 138 від 26.06.1973, яка має на меті «забезпечення ефективної ліквідації дитячої праці й поступове підвищення мінімального віку для прийому на роботу до рівня, який відповідає найповнішому фізичному та розумовому розвитку підлітків, а також запобігання завданню шкоди здоров'ю, безпеці або моральності підлітка [11]. У вказаній конвенції є застереження щодо віку роботи саме на транспорті, як мінімуму для роботи в цій сфері (пункт 3 статті 5).

Враховуючи складність роботи на транспорті, міжнародними нормами також закріплюються вимоги щодо мінімального віку для допуску до окремих видів робіт на

транспорті та транспортних підприємствах. Так, наприклад, у Конвенції про визначення мінімального віку для допуску дітей на роботу в морі від 15.06.1920 N 7 Міжнародної організації праці, зазначено, що діти молодші чотирнадцяти років не допускаються до роботи на борту суден, крім суден, на яких зайняті тільки члени однієї сім'ї [12]. Отже, є важливий стандарт – недопущення для роботи на суднах особи, яка не досягла 14 років.

г) стандарти дотримання належних та безпечних умов праці працівників. Основні положення, на нашу думку, закріплені у Конвенції «Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище» № 155 від 22.06.1981, якою закріплено положення щодо того, що «від роботодавців повинно вимагатися настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, забезпечення безпечності робочих місць, механізмів, обладнання та процесів, які перебувають під їхнім контролем, і відсутності загрози здоров'ю з їхнього боку; забезпечення відсутності загрози здоров'ю з боку хімічних, фізичних та біологічних речовин й агентів, які перебувають під їхнім контролем, тоді, коли вжито відповідних захисних заходів» [13]. Закріплено також й положення відповідно до якого вжиття заходів щодо забезпечення безпеки та гігієни праці покладається як на державу, так і на підприємства, тобто на роботодавців. Окрему увагу звернуто на встановлення тісного співробітництва між керівництвом і працівниками та (або) їхніми представниками в рамках підприємства, а також наголошено на тому, що заходи з безпеки й гігієни праці не зумовлюють жодних витрат з боку працівників. Фактично основним стандартом безпеки праці працівників є те, що створення безпечних умов праці покладається, в першу чергу, на державу, шляхом створення відповідної законодавчої бази та механізму виконання

заходів з безпеки, на роботодавця, який є ключовим суб'єктом створення безпечних та надійних умов праці, дотримання умов гігієни праці на конкретному підприємстві та відсутності матеріальної участі самого працівника у здійсненні заходів з безпеки та гігієни праці.

При дослідженні дотримання належних та безпечних умов праці працівників транспорту варто згадати й окремі спеціальні Конвенції у вказаній сфері. Одним із прикладів є Конвенція Міжнародної організації праці про інспекцію умов праці та побуту моряків від 22.10.1996 року № 178, якою визначено необхідність інспектування умов побуту і праці моряків, тобто «умов, які стосуються стандартів утримання житлових і робочих приміщень на борту судна та підтримання в них чистоти, мінімального віку, трудових контрактів, їжі та її приготування, приміщень для членів екіпажу, найму, складу суднового екіпажу, рівня кваліфікації, робочого часу, медичного обстеження, запобігання професійного травматизму, медичної допомоги, видів допомоги у зв'язку із хворобою та травмуванням, соціального добробуту і пов'язаних з ним питань, репатріації, форм та умов зайнятості, що визначаються національним законодавством, та свободи асоціації, як вона визначається в Конвенції Міжнародної організації праці 1948 року про свободу асоціації та захист права на організацію» [14]. Повноваження щодо здійснення такого інспектування умов побуту і праці моряків покладено на центральний управлінський орган влади, що включає в себе «міністрів, урядові відомства та інші державні органи, які мають повноваження видавати та стежити за виконанням правил, наказів тощо».

Загалом, варто зазначити, що 01 грудня 2020 року Генеральна асамблея Організації Об'єднаних Націй прийняла Резолюцію 75/15,

якою було закликано держав членів ООН визнати моряків і інший морський персонал в якості ключових працівників. Це, в свою чергу, було спрямовано на вчинення заходів для забезпечення гідних умов праці для моряків, захисту їх життя, прав, медичного забезпечення тощо. Такі заходи, беззаперечно, є й основою для формування політики щодо безпеки та соціального захисту моряків та інших працівників морського транспорту. Окремо зазначимо, що 21.01.2021 року було підписано Декларацію Нептуна про благополуччя моряків і заміну року екіпажів (The Neptune Declaration on Seafarer Wellbeing and Crew Change). Декларація є закликом до держав вирішити кризу заміни екіпажів та вимагає визнання моряків ключовими працівниками, співпраці перевізників і фрахтувальників заради здійснення змін екіпажів, а також забезпечення стабільного авіасполучення між основними портами, що представляють собою хаби для заміни екіпажів [15].

д) міжнародні стандарти у сфері охорони праці та безпеки праці. Міжнародні стандарти з безпеки праці — це норми, що регулюють відносини щодо забезпечення здорових та безпечних умов праці, що містяться в різних міжнародно-правових джерелах (в т.ч. конвенціях і рекомендаціях МОП) [16, с. 41-42]. Це є досить значною категорією стандартів, а тому ми назвемо лише деякі з них. Основні норми щодо охорони праці та безпеки праці закріплені у Загальній декларації прав людини 1948 року [4], Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права 1966 року [17]. Важливого значення має й Конвенція про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище № 155 від 22.06.1981 року, якою закріплено основну мету її прийняття «запобігати нещасним випадкам і завданню шкоди здоров'ю, що виникають унаслідок роботи, пов'язані з нею або в ході неї,

мінімізуючи настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, причини небезпек, притаманних виробничому середовищу» [13].

Прикладами стандартів у сфері безпеки праці на транспорті ми можемо назвати: 1) стандарт QHSAS 38222 «Система управління безпекою праці», який визначає політику щодо професійної безпеки робочого місця, оцінювання ризиків на робочому місці та їх усунення; 2) стандарт ISO 45001:2018 – це такий міжнародний стандарт, який встановлює правила щодо здійснення менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці працівників на підприємствах, установах, організаціях та є важливим для зменшення кількості негативних випадків заподіяння шкоди персоналом, зменшення матеріальних збитків, які можуть бути завдані. Це стандарт, який спрямований на створення інтегрованої системи управління якістю, екологією, здоров'ям та безпекою [18] тощо.

е) стандарти сприяння у здійсненні працевлаштування працівників транспорту. Тобто, мова йде про вчинення з боку компетентних органів влади кожної держави відповідних дій, спрямованих на врахування певних кадрових потреб на тому чи іншому транспортному підприємстві. Зокрема, про такі заходи зазначено у Рекомендаціях щодо найму і працевлаштування моряків від 22.10.1996 № 186, які прийняті Міжнародною організацією праці та передбачає налагодження співпраці між державними і приватними службами найму і працевлаштування моряків, визначення потреб морського сектору економіки, збір та аналіз всієї інформації, що стосується морського ринку праці, забезпечення наявності у персоналу відповідної професійної підготовки, здійснення контролю на засадах системи стандартів якості тощо [19]. Важливого значення має й Конвенція

про безперервність зайнятості моряків від 28.10.1976 № 145, якою закріплено, що «національною політикою кожної держави-члена, яка має морське пароплавство, є заохочення всіх зацікавлених сторін у забезпеченні, по можливості, безперервною або регулярною зайнятістю кваліфікованих моряків, що забезпечує одночасно власників суден стабільною і компетентною робочою силою» Крім того, закріплено, що «докладаються всі зусилля з метою забезпечення морякам мінімального періоду зайнятості або як мінімального прибутку, так і грошової допомоги, розмір і характер яких залежать від економічного і соціального стану цієї країни» [20]. Такі міжнародні стандарти є основою для формування кадрового потенціалу у транспортній сфері, розвитку того чи іншого транспорту саме на основі забезпечення трудової спроможності підприємства реалізовувати передбачену транспортну політику. Сприяння у здійсненні працевлаштування працівників транспорту є важливим для забезпечення безперервного процесу роботи транспортних підприємств, швидкого залучення відповідних кадрів на заміну тих, хто звільнився, пішов на пенсію чи з інших причин не може продовжувати виконувати свої трудові функції.

Висновки. Як висновок зазначимо, що міжнародно-правові стандарти у сфері трудових правовідносин як в загальному, так і по відношенню до працівників транспорту, відіграють досить важливе значення для формування національного законодавства на основі міжнародних норм. Україна розуміє необхідність трансформації трудових та соціальних відносин працівників транспорту, а тому незважаючи на воєнні дії все ж продовжує вивчати міжнародні стандарти трудових відносин та соціального захисту, розглядати міжнародний досвід їх імплементації, визначати можливості урахування набутого світового досвіду у

національне законодавство та національну соціальну політику.

Література:

1. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України. Дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук. Спец: 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення. Одеська націон. юрид. академія Одеса. 2008. 206 с.

2. Грабовська Г.М., Токар С.В. Міжнародно-правові стандарти регулювання праці. Право і суспільство. 2015. Ч. 2. № 4. С. 76-80

3. Конституція України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР. Офіційний вісник України. 2010. № 72/1 Спеціальний випуск. Стор. 15. Стаття 2598

4. Загальна Декларація прав людини від 10.12.1948. Організація Об'єднаних Націй. Офіційний вісник України. 2008. № 93. Стор. 89. Стаття 3103

5. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 21.12.1966 року. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text

6. Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок від 18.12.1979 року. Бібліотечка голови профспілкового комітету. 2005. № 5

7. Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав від 14.11.2008. Офіційний вісник України. 2012. № 22. № 4. 2012. Ст. 123. Стор. 554. Стаття 870

8. Конвенція про трудові договори моряків від 24.06.1926 № 22. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_193#Text

9. Конвенція про працю в морському суднопластві від 23.02.2006. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/MU06257>

10. Конвенція про найм та працевлаштування моряків від 22.10.1996 року N 179: Міжнародна організація праці. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_048#Text

11. Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу N 138 від 26.06.1973: Міжнародна організація праці. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text

12. Конвенція про визначення мінімального віку для допуску дітей на роботу в морі від 15.06.1920 N 7: Міжнародна організація праці. URL :

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_008#Text

13. Конвенція про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище N 155 від 22.06.1981 року. Офіційний вісник України. 2013. № 5. № 92. 2011, ст. 3329. Стор. 204. Стаття 187

14. Конвенція про інспекцію умов праці та побуту моряків від 22.10.1996 року № 178: Міжнародної організації праці. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_047#Text

15. Сотні компаній підписали Декларацію Неפטуну. URL : <https://mtwtu.org.ua/news/sotni-kompanij-podpisali-deklaraciju-neptuna>

16. Андриєнко В.М. Стандарти безпеки праці: зарубіжний досвід. Агросвіт. 2014. № 6. С. 41-47.

17. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 року. Організація Об'єднаних Націй. Офіційний вісник України. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text

18. Впровадження міжнародного стандарту з охорони праці ISO 45001:2018. URL : <http://zapovidnyk.org.ua/files-prezentations/14.pdf>

19. Рекомендація щодо найму і працевлаштування моряків від 22.10.1996 року N 186: Міжнародна організація праці. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_289#Text

20. Конвенція про безперервність зайнятості моряків від 28.10.1976 № 145: Міжнародна організація праці. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_053#Text

References:

1. Krasnov E.V. Basic labor rights: international standards and legislation of Ukraine. Diss. on of science Cand. law of science Special: 12.00.05 - labor law; the right to social security. Odesa nation. law Odesa Academy. 2008. 206 p.

2. Grabovska H.M., Tokar S.V. International legal standards of labor regulation. Law and society. 2015. Part 2. No. 4. P. 76-80

3. Constitution of Ukraine dated June 28, 1996 No. 254k/96-VR. Official Gazette of Ukraine. 2010. No. 72/1 Special issue. Page 15. Article 2598

4. Universal Declaration of Human Rights dated 10.12.1948. United Nations. Official Gazette of Ukraine. 2008. No. 93. Page 89. Article 3103

5. The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination dated December 21, 1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text

6. The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women dated 18.12.1979. The library of the head of the trade union committee. 2005. No. 5

7. Convention on the legal status of migrant workers and members of their families of member states of the Commonwealth of Independent States dated November 14, 2008. Official Gazette of Ukraine. 2012. No. 22. No. 4. 2012. Art. 123. Page 554. Article 870

8. Convention on labor contracts of seamen dated 24.06.1926 No. 22. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_193#Text

9. Convention on labor in maritime shipping dated 23.02.2006. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU06257>

10. Convention on recruitment and employment of seafarers dated 22.10.1996 N 179: International Labor Organization. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_048#Text

11. Convention on the Minimum Age for Employment No. 138 of June 26, 1973: International Labor Organization. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text

12. Convention on determining the minimum age for the admission of children to work at sea dated 15.06.1920 N 7: International Labor Organization. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_008#Text

13. Convention on Occupational Safety and Health and the Industrial Environment No. 155 of June 22, 1981. Official Gazette of Ukraine. 2013. No. 5. No. 92. 2011, Art. 3329. Page 204. Article 187

14. Convention on inspection of working conditions and living conditions of seafarers dated 10.22.1996 No. 178: International Labor Organization. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_047#Text

15. Hundreds of companies have signed the Neptune Declaration. URL: <https://mtwtu.org.ua/news/sotni-kompanij-podpisali-deklaraciju-neptuna>

16. Andrienko V.M. Labor safety standards: foreign experience. Agroworld 2014. No. 6. P. 41-47.

17. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights dated December 16, 1966. United Nations. Official Gazette of Ukraine. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text

18. Implementation of the international standard for occupational health and safety ISO 45001:2018. URL: <http://zapovidnyk.org.ua/files-presentations/14.pdf>

19. Recommendation on recruitment and employment of seafarers dated 22.10.1996 N 186: International Labor Organization. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_289#Text

20. Convention on continuity of employment of seafarers dated 28.10.1976 No. 145: International Labor Organization. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_053#Text

Prokopiev R. Main international standards in the field of work of transport employees – Article.

The article examines international standards in the field of labor of transport workers, which are enshrined in international acts and international documents. It was concluded that it is quite important for Ukraine to bring the norms of national law closer to international ones, especially in the field of ensuring the labor relations of transport workers, since the transport industry is developing quite quickly and is already actively going beyond the borders of our state. Scientists emphasized the importance of research, international standards for the regulation of labor relations in relation to transport workers, since such international standards in relation to transport workers have not been comprehensively studied, and

the general international standards that are applied in the field of labor law cannot always fully reflect the peculiarities of labor regulation transport workers. In addition, the lack of application in Ukraine of special international legal standards regarding the labor regulation of transport workers significantly affects the state of compliance with the social and labor rights of transport workers. The article provides a detailed review of the international labor standards of transport workers and international standards in the field of direct labor, that is, those standards that relate to the direct labor process of workers and are essential for the safe process of employees performing their labor function. Within the framework of the study of international standards in the field of direct labor, the consolidation of international standards and international norms in the following legal relations was considered: regarding the legal registration of labor rights of employees; observance of labor and social rights of transport workers; observance of the established age for employment at transport enterprises; observance of proper and safe working conditions of employees; in the field of occupational health and safety; regarding assistance in the implementation of employment of transport workers.

Key words: *employee, transport, international legal standard, labor, legal regulation.*

Авторська довідка

Прокоп'єв Роман Євгенович - кандидат юридичних наук, головний інженер регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Укрзалізниця».

Стаття надійшла до редакції 30 квітня 2024р.