

## ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В МОРСКОМ СУДОХОДСТВЕ

**Сулайманов Виктор Богданович**

студент, ФГБОУ ВО Кубанский государственный университет, филиал в г. Новороссийск, РФ,  
г. Новороссийск

**Качур Александр Николаевич**

научный руководитель, канд. юрид. наук, доцент, ФГБОУ ВО Кубанский государственный  
университет, филиал в г. Новороссийск, РФ, г. Новороссийск

## PROBLEMS OF REGULATION OF WORK IN MARITIME SHIPPING

**Viktor Sulaimanov**

*Student, Novorossiysk branch of Kuban State University, Russia, Novorossiysk*

**Alexander Kachur**

*Candidate of Science, associate Professor, Novorossiysk branch of Kuban State University, Russia,  
Novorossiysk*

**Аннотация.** В статье рассмотрены несколько основных проблем регулирования труда в морском судоходстве и оценены пути их решения.

**Abstract.** The article examines several of main problems of regulation of work in maritime shipping and accesses ways of its solution.

**Ключевые слова:** труд, проблемы, судоходство, моряк.

**Keywords:** work, problems, maritime shipping, sailor.

Современное морское судоходство является важнейшим сектором экономики многих стран мира, обеспечивая международную торговлю и перевозку пассажиров. Сегодня работа на судне характеризуется целым рядом особенностей, к которым относятся длительные периоды нахождения на расстоянии от береговой инфраструктуры, специфические условия труда, постоянно растущий объем транспортировки грузов. Очевидно, что специфика морской работы связана с определенными трудностями в регулировании труда членов экипажа. Несмотря на существующие международные конвенции и национальные нормативно-правовые акты, моряки часто оказываются в уязвимом положении, сталкиваясь с нарушениями своих трудовых прав, неблагоприятными условиями труда и недостаточной защитой со стороны работодателей. Данная статья рассматривает ключевые проблемы регулирования труда в морском судоходстве, а также предлагает пути их решения.

Одной из основных проблем, с которой регулярно сталкиваются моряки, является сложность в обеспечении соблюдения норм рабочего времени. Безусловно, в большей степени эта проблема затрагивает офицерский состав, однако встречаются ситуации, когда и рядовые не имеют возможности отдохнуть в течение установленного минимального времени. Это приводит к множеству негативных последствий как для самих моряков, так и для безопасности судна в целом.

Работа моряков часто связана с изменяющимися условиями (погодные и климатические условия, перевод судовых часов, необходимость выполнения авральных работ, длительные рейсы). Это может приводить к превышению норм рабочего времени и недостаточному отдыху. В условиях высокой нагрузки и стресса моряки могут быть вынуждены трудиться сверхурочно, что негативно сказывается на их здоровье (развитие профессиональных заболеваний, хроническая усталость) и эффективности их деятельности. Когда членам экипажа приходится работать сверх установленных норм, это приводит к физическому и психическому выгоранию. Усталость может снижать концентрацию, ухудшать реакцию и увеличивать вероятность ошибок, что особенно опасно в районах интенсивного судоходства или при выполнении сложных работ. Вследствие этого повышается риск аварийных ситуаций, которые могут угрожать не только грузу, целостности судна, но и жизням моряков.

До сих пор ни в международных, ни в российских нормативно-правовых актах не обозначены четкие критерии для расчета минимального состава экипажа. Подобная неопределенность ведет к различиям в интерпретации норм, что затрудняет соблюдение требований в отношении времени отдыха. Это же становится одной из причин сокращения числа членов экипажей. В условиях жесткой конкуренции на рынке морских перевозок работодатели часто принимают решения, направленные на оптимизацию затрат, что может включать в себя сокращение численности экипажа. Перераспределение обязанностей между оставшимися членами команды приводит к увеличению их нагрузки, которая и без этого растет год от года. В результате моряки вынуждены брать на себя больше работы, и их время работы увеличивается.

Контроль за соблюдением норм рабочего времени на судах часто оказывается недостаточным. На практике многие судовладельцы могут игнорировать требования законодательства в отношении иностранных экипажей при работе в международных водах. Наконец, бывают случаи, когда отработанные моряком часы просто не заносятся в табель учета. Не редки случаи, когда моряк вынужден работать более 14 часов в сутках. Как правило, они возникают в портах, когда на судне могут одновременно происходить несколько операций. Однако переработка может случиться и в море. Например, при подготовке к заходу в порт, когда требуется подготовить отдельные системы судна, или при проведении операций при передаче груза или бункера с одного судна на другое. Как было сказано выше, офицеры достаточно часто сталкиваются с вынужденными переработками. Так, нередки случаи, когда сразу по окончании швартовки, длившейся несколько часов, один из помощников капитана сразу отправляется на грузовую вахту, которая в зависимости от состава экипажа, составляет либо 4, либо 6 часов. На ней он постоянно следит за ходом грузовых и балластных операций. После пересдачи вахты ему требуется принять и проверить снабжение по своему заведованию, а затем убедиться в том, что обслуживание оборудования и снаряжения, за которые он ответственен, провели качественно и в полном объеме. Выполнение этих задач может занять весь период времени, отведенный под отдых моряка, и после их завершения он вновь заступает на вахту. Среди других судовых операций, требующих участия моряка, можно назвать различные проверки (государственный портовый контроль, инспекция флага, классификационного общества или какая-либо иная), когда как минимум один из офицеров сопровождает аудитора, отвечает на его вопросы и демонстрирует исправность и работу оборудования, а также получение провизии и воды, работа с документами на отход, подготовка, проработка и проверка маршрута следующего перехода и другие.

Работодатель зачастую требует прохождения инспекций, в ходе которых могут быть проверены и табели учета часов труда и отдыха, с минимальным количеством замечаний. При ведении этих табелей возникает дилемма: либо отражать фактически отработанные часы (что приведет к несоответствию требованиям по времени отдыха и, как следствие, замечанию при проверке), либо не отражать часть отработанных часов. В случае замечания инспектора о недостаточном времени отдыха у кого-то из членов экипажа со стороны работодателя могут

последовать санкции (в первую очередь, лишение одного из бонусов). Поэтому зачастую применяется второй вариант: попросту убрать из табеля «лишние» рабочие часы. Таким образом, на бумаге соблюдаются требования о минимальном времени отдыха.

Наиболее очевидным решением проблемы переработки моряков является увеличение численности членов экипажа на судне. Это помогает уменьшить объем работы, который должен выполнять каждый из них. Однако, из-за таких факторов, как стремление сократить расходы и свободная интерпретация норм относительно минимального состава экипажа, судовладельцы часто нанимают только такое количество моряков, которое требуется по документам для безопасной эксплуатации судна. В ряде случаев, исходя из разумных соображений, число моряков на судне может незначительно превышать минимально допустимое, что, тем не менее, далеко не всегда позволяет соблюдать требования об отдыхе для всех членов экипажа.

Еще одной проблемой в регулировании труда моряков можно назвать невысокий уровень правовой грамотности работников флота. Большинство моряков не знакомы в должной мере с содержанием международных конвенций, национальных законов и действующих коллективных договоров несмотря на то, что все эти документы доступны на борту. Лишь малая часть членов экипажа ознакомлена с их содержанием. Также при подписании трудового договора некоторых моряков интересует только раздел с заработной платой. Они могут не уделить внимания следующей информации:

- личные данные (в случае, если они заполнены с ошибками, то договор может оказаться недействительным);
- неверно указан срок действия договора (например, предварительно с судовладельцем был согласован трудовой договор на 4 месяца, а моряк подписал на 6);
- не заполнены или заполнены неправильно сведения о выгодоприобретателе (ближайшем родственнике, с которым будут связываться судовладелец и страховщик в случае смерти моряка или какого-либо другого инцидента);
- сведения о месте репатриации (на практике нередко встречаются случаи, когда моряк только перед сменой, когда работодатель уже берет ему билеты, проверяет указанное в трудовом договоре место репатриации и обнаруживает, что оно не соответствует тому месту, куда ему необходимо вернуться (как правило, место проживания)).

Рассмотрим потенциальные решения этой проблемы. Во-первых, во время собраний всего экипажа, ознакомлений с судном и иных подобных мероприятий, морякам можно напоминать о том, что все руководящие в сфере труда документы, а также коллективный договор доступны для их изучения. Но, как показывает практика, подобный подход дает лишь незначительный эффект в повышении правовой грамотности, поскольку моряки сами не проявляют интереса к этой информации. Во-вторых, среди членов экипажа может быть выбран человек, который изучит все необходимые документы, а потом доведет их содержание до всех остальных. Однако с учетом того, что в периоды отдыха моряки предпочитают не заниматься изучением документов, потребуется выделить время в рабочем графике для этой задачи, когда они должны работать в интересах судна. Судовладелец не пойдет на это. В-третьих, во время прохождения соответствующих курсов и программ подготовок, специалисты могут напоминать общие принципы, лежащие в основе труда моряков. Однако у каждого государства флага и каждого судовладельца, как правило, свои документы, регулирующие условия найма и работы на судне. Четвертым путем решения может стать создание специальных информационных материалов в виде брошюр или видеороликов, которые помогут моряку ознакомиться с нормами его труда. Но немногие судовладельцы пойдут на этот шаг, учитывая то, что доносимая информация необходима моряку, а не работодателю. Следовательно, нерационально тратить на это ресурсы. Обращение в профсоюзы за квалифицированной юридической помощью также является вариантом, но чаще всего используется не для получения информации, а для восстановления нарушенных прав. Таким образом, морякам необходимо самим изучать различные документы, регламентирующие их труд.

По-прежнему актуальной и распространенной остается проблема несвоевременной выплаты заработной платы. Кроме очевидных финансовых трудностей, такая ситуация может вызвать психологическое давление, негативно сказывающееся на здоровье моряков.

Несвоевременная выплата заработной платы по-прежнему остается одной из причин задержания судов. В октябре 2024 года судно «Winner» было арестовано в порту Находка из-за долга судовладельца по зарплате перед моряками (который превышал 20 тысяч долларов). В течение двух недель работодатель полностью погасил задолженность, после чего судно разрешили покинуть порт [1]. Аналогичный случай также происходил ранее в этом году. В мае в порту Ванино было задержано судно «Polar Star» из-за двухмесячной задержки заработной платы морякам. После инспекции, проведенной представителями транспортной прокуратуры и портовыми властями, судно было арестовано до тех пор, пока не будут погашены долги перед членами экипажа. Работодатель выплатил задолженность, составляющую более 146 тысяч долларов, в течение недели, после чего судно было отпущено [2]. Как показывает практика, задержание судна властями служит хорошей мотивацией для судовладельца быстро расплатиться с членами экипажа. Причин этому несколько. Во-первых, арестованное судно перестает приносить прибыль. Во-вторых, судовладелец вынужден оплачивать использование портовой инфраструктуры (причал, к которому пришвартовано судно).

Выше описаны лишь случаи 2024 года, когда суда были арестованы в российских портах. Но подобные задержания происходят по всему миру, если портовые инспекторы обнаруживают доказательства невыплаты заработной платы морякам. Часто также встречаются случаи, когда члены экипажа уже находятся дома, а работодатель так и остается им должен часть причитающейся суммы. Яркий пример- решение Находкинского городского суда в Приморском крае, согласно которому компания «Нортвест Шип Менеджмент Лтд» была обязана выплатить моряку долг по зарплате в размере около 4 тысяч долларов [3].

Среди рекомендаций юристов по данной проблеме можно выделить следующие:

1. важно оставаться на судне, так как это значительно упрощает процесс взыскания задолженности с работодателя;
2. следует в письменной форме попросить объяснения причин задержки перечисления заработной платы у капитана, координатора по плавсоставу или в финансовом отделе компании;
3. рекомендуется обратиться в профсоюз или к специализированному юристу; в случае необходимости они помогут подготовить исковое заявление в суд для взыскания заработной платы;
4. важно документировать каждый случай задержки зарплаты, включая дату и сумму, что будет полезно при составлении иска.

Реализация права моряка на репатриацию за счет судовладельца иногда становится предметом конфликтов и судебных разбирательств. Часто случается так, что моряк, подписывая трудовой договор, не обращает должного внимания на указанные в нем условия, в том числе — на место репатриации. Обычно процесс организации смены экипажа начинается примерно за две недели до предполагаемой даты. Работодатель начинает планировать ее, включая бронирование и приобретение билетов для тех, кто покинет судно. Одновременно один из судоводителей (как правило, кто-то из младших офицеров) готовит все необходимые документы для смены экипажа и проверяет информацию о местах репатриации моряков. На этом этапе может выясниться, что у одного или нескольких членов экипажа в трудовом договоре место возвращения указано неверно. В таком случае моряк может написать заявление на имя координатора по плавсоставу, который курирует смену, с просьбой изменить его место репатриации. Однако компании далеко не всегда идут на такой шаг. Если возвращение моряка в место, указанное в трудовом договоре, оказывается более выгодным для судовладельца, то существует высокая вероятность отказа в изменении места репатриации. В подобных случаях приводится аргумент, что моряк обязан был проверить информацию о месте репатриации до подписания контракта. Член экипажа, допустивший такую ошибку, сам несет ответственность за возникшую ситуацию.

На основании всего вышесказанного можно сделать вывод, что несвоевременная выплата заработной платы, невысокий уровень правовой грамотности, периодические нарушения норм отдыха- все это создает неблагоприятные условия для работы моряков и ставит под угрозу их права. Поиск решений проблем регулирования труда в морском судоходстве сложен, требует внимания как от международном, так и от государственном уровнях.

## **Список литературы:**

1. Судну Winner разрешили покинуть порт Находка // Korabel.ru. – URL: [https://www.korabel.ru/news/comments/sudnu\\_winner\\_razreshili\\_pokinut\\_port\\_nahodka.html](https://www.korabel.ru/news/comments/sudnu_winner_razreshili_pokinut_port_nahodka.html) (дата обращения: 22.11.2024)
2. Морякам вернули долг по зарплате благодаря профсоюзу и прокуратуре // Korabel.ru. – URL: [https://www.korabel.ru/news/comments/moryakam\\_vernuli\\_dolg\\_po\\_zaplate\\_blagodarya\\_profsoyuzu\\_i\\_prokurature.html](https://www.korabel.ru/news/comments/moryakam_vernuli_dolg_po_zaplate_blagodarya_profsoyuzu_i_prokurature.html) (дата обращения: 22.11.2024)
3. В Приморье суд обязал иностранного судовладельца отдать долг россиянину // Российская газета. – URL: <https://rg.ru/2023/02/06/reg-dfo/v-primore-sud-obiazal-inostrannogo-sudovladelca-otdat-dolg-rossiianinu.html> (дата обращения: 22.11.2024)
4. Бразовская Я. Е. Противоречивость судебной практики по спорам о возмещении расходов за репатриацию моряков / Я. Е. Бразовская // Океанский менеджмент. 2022. № 4(18). С. 10-14
5. Решение Октябрьского районного суда г. Мурманска от 19 февраля 2019 г. №2-1252/2019 // Судебные и нормативные акты РФ: интернет-портал. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/VEGn0Gpg7bjO/> (дата обращения: 24.11.2024)