

Н. Г. ОРЛОВА,
асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого



ЩОДО ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ

Стаття присвячена дослідженню окремих особливостей правового регулювання професійної підготовки працівників водного транспорту. Проаналізовано міжнародне та національне законодавство з питань підготовки працівників морського та річкового транспорту в аспекті удосконалення правового регулювання. Висловлено думку, що учнівський договір не слід застосовувати як засіб підвищення кваліфікації працівників водного транспорту. Сформульовано тезу про доцільність застосування комбінованого («кооперованого» або «альтернативного») навчання у сфері водного транспорту.

Ключові слова: водний транспорт, професійна підготовка, підвищення кваліфікації, комбіноване навчання, учнівський договір.

Згідно зі ст. 43 Конституції України кожен громадянин має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

За останні роки у світі відбувся поступовий перехід до визнання людини як вирішального чинника розвитку та прогресу. Освічена людина, людський капітал є ефективним джерелом соціально-економічного зростання [1]. Ніякі зміни в техніці або технології виробництва не можуть зменшити значення людей, знецінити їх працю та досвід, витіснити людину зі сфери виробництва [2, с. 124–125].

Постановка проблеми. Аналіз чинного законодавства з питань професійної підготовки працівників водного транспорту свідчить про зсування акценту в бік правової регламентації підготовки й підвищення кваліфікації моряків, у той час як підготовка фахівців річкового транспорту законодавчо майже не врегульована. Серед великої кількості нормативно-правових актів немає жодного закону; законодавство з цього питання складається переважно з підзаконних

актів, які при цьому нерідко суперечать міжнародним нормам. Необхідність чіткої організації підготовки працівників водного транспорту зумовлена тим, що система освіти, підготовки та перепідготовки в галузі транспорту є фактором соціальної безпеки, стабільної зайнятості та виступає важливим фактором економічного розвитку держави.

Стан дослідження. Дослідження окремих аспектів професійної підготовки, підвищення кваліфікації працівників здійснювали М. Г. Александров, Б. К. Бегічев, Л. Я. Гінцбург, В. М. Догадов, П. Д. Камінська, Ф. М. Левіант, Ю. П. Орловський, А. Ю. Пашерстник, О. С. Пашков, О. В. Смирнов, А. І. Ставцева тощо, однак правове регулювання підготовки працівників водного транспорту досі залишалося поза увагою у юридичній літературі.

У зв'язку з цим **метою** даної публікації є дослідження окремих особливостей професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників водного транспорту в аспекті вдосконалення правового регулювання.

Виклад основного матеріалу. До зайняття посад на судах допускаються особи, які мають спеціальні знання, а присвоєння звань засвідчується видачею дипломів або кваліфікаційних свідоцтв [3].

Міжнародні вимоги до кваліфікації членів екіпажів суден зосереджені у Конвенції «Про підготовку

і дипломування моряків та несення вахти» від 07.07.1978 р., а також Конвенції «Про видачу судновим кухарям свідоцтв про кваліфікацію» № 69 від 27.06.1946 р. та Конвенції «Про видачу матросам свідоцтв про кваліфікацію» № 74 від 29.06.1946 р. (переважно рядовий склад). Основу нормативно-правової бази національної системи підготовки та дипломування працівників водного транспорту України складають: постанова Кабінету Міністрів України «Про вдосконалення державного нагляду за станом підготовки та дипломування моряків» від 31.01.2001 р. № 83; Положення про порядок присвоєння звань особам командного складу морських суден, затверджене Наказом Міністерства інфраструктури України від 07.08.2013 р. № 567; Положення про Інспекцію з питань підготовки та дипломування моряків, затверджене Наказом Міністерства транспорту України від 17.10.2001 р. № 693; Положення про огляд підприємств, організацій та установ, що проводять підготовку моряків, затверджене Наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 25.11.2004 р. № 1042; Наказ «Про затвердження Порядку роботи Державних кваліфікаційних комісій» від 07.05.2007 р. № 377; Порядок заповнення і видачі Підтверджень, що засвідчують визнання дипломів, затверджений Наказом Міністерства транспорту України від 30.10.2002 р. № 766; Наказ Міністерства інфраструктури України № 811 від 18.10.2013 р. «Про затвердження зразків документів осіб командного складу та суднової команди морських суден, що засвідчують належну кваліфікацію для займання посади на судні та ідентифікують їх власників»; на річковому транспорті є чинним Положення про державних річкових лоцманів, затверджене Наказом Міністерства транспорту України від 14.01.2002 р. № 11, та Положення про порядок видачі посвідчення судноводія торговельного судна, яке допущено до плавання судноплавними річковими внутрішніми водними шляхами, затверджене Наказом Міністерства інфраструктури України від 07.10.2014 р. № 490.

Після приєднання у 1996 р. до Конвенції «Про підготовку і дипломування моряків та несення вахти» 1978 р. в Україні було вжито низку заходів щодо створення системи та задіяння механізму підготовки працівників морського транспорту, але питання узгодженого застосування норм Конвенції та національного законодавства, відповідності норм національного законодавства міжнародно-правовим стандартам залишаються невирішеними. Так, наприклад, на відміну від Конвенції Міжнародної організації праці, де містяться вимоги до кандидатів на отримання дипломів та зайняття відповідних посад, Положення про порядок присвоєння звань особам командного

складу морських суден містить лише перелік звань, які можуть бути присвоєні особам командного складу, а також посади, які вони можуть займати відповідно до присвоєного звання; норми, в яких зазначається про стандарти компетентності, не розкривають сутності кваліфікаційних вимог. У Положенні закріплюється норма, згідно з якою звання осіб командного складу присвоюються особам віком не молодше 18 років, а звання капітана – віком не молодше 20 років [4]. Конвенція ж містить більш розгорнуті вимоги щодо віку кандидатів на займання відповідних посад на суднах різних типів (глава II Додатку до Конвенції встановлює більш жорсткі вимоги щодо мінімального віку зайняття посади старшого помічника капітана та капітана морського судна). Необхідною є уніфікація та гармонізація норм права у сфері водного транспорту, для чого Україні слід активізувати процес ратифікації морських конвенцій Міжнародної організації праці і вносити відповідні зміни до національного законодавства, а також створити відлагоджений і чіткий юридичний механізм безпосередньої (прямої) реалізації міжнародних норм про працю в законодавстві і правозастосовчій практиці.

Після офіційної публікації Манільські поправки до додатку до Міжнародної конвенції «Про підготовку і дипломування моряків та несення вахти» (ПДНВ) 1978 р., Манільські поправки до Кодексу з підготовки та дипломування моряків та несення вахти (далі – Манільські поправки) та Заключного акта Конференції Сторін Міжнародної конвенції «Про підготовку і дипломування моряків та несення вахти» (ПДНВ) 1978 р., прийнятих у м. Маніла 25 червня 2010 р., є складовими частинами чинного законодавства України. Звідси випливають основні завдання Міністерства інфраструктури України, Міністерства освіти і науки України, Міністерства охорони здоров'я України, Державної інспекції України з безпеки на морському та річковому транспорті; судноплавних компаній; Інспекції з питань підготовки та дипломування моряків; капітанів морських портів, які видають кваліфікаційні документи моряків, а також основоположні принципи підготовки та навчання спеціалістів морських та річкових професій. Видається, такими є: підвищення професійної кваліфікації працівників; забезпечення підготовки на березі і на борту судна; надання можливості професійного навчання та перенавчання, що відповідає сучасним потребам; забезпечення можливості навчання для підвищення кваліфікації та просування по службі, аж до найвищих посад на борту судна, сприяння підвищенню ефективності праці, поліпшення продуктивності праці і отримання задоволення від роботи;

комплектування екіпажів суден з числа працівників належної кваліфікації; комплектування екіпажів у належній кількості; екіпаж судна має бути очолений капітаном та іншими особами командного складу в належній кваліфікації та з належним рівнем освіти. Кваліфікаційні характеристики працівників є основою для наступного складання відповідних стандартів та нових програм освіти.

Право працівників на професійне навчання відноситься до міжнародно-правових стандартів трудових прав. Професійна підготовка фахівців у професійних навчальних закладах та на виробництві в сучасних умовах характеризується інтеграцією потенціалів сфер освіти і виробництва. Модернізація програм професійного навчання орієнтована на пошук форм, при яких максимально використовується потенціал навчальних закладів, але і безпосередньо виробництво активно включається у процес навчання. У результаті цих пошуків отримало розвиток комбіноване виробничо-вузівське («коопероване» або «альтернативне») навчання: різні типи чергування теоретичного навчання і праці. Наприклад, у навчальних закладах з підготовки вузькоспеціалізованих категорій інженерів-технологів використовуються такі схеми навчання: 1) рік роботи – три роки навчання – рік роботи; 2) два роки навчання в коледжі – рік роботи – рік навчання; 3) чергування циклів «навчання – робота» по 6 місяців [5, с. 113–130]. Подібна система навчання буде доцільною та більш ефективною для підготовки спеціалістів у сфері водного транспорту. Методи демонстрації компетентності такої категорії працівників складаються з іспиту та оцінки доказів, що отримані на основі схваленого стажу роботи на судні, схваленого стажу підготовки на навчальному судні, схваленої підготовки на тренажері (якщо він може бути застосований), схваленої підготовки з використанням лабораторного обладнання, практичної підготовки, схваленої підготовки на моделі судна, що керується людиною з використанням каталогів карт, карт, навігаційних посібників, навігаційних радіопопереджень, секстанта, азимутального дзеркала, електронного навігаційного обладнання, ехолота, компаса тощо, однак думається, що робота безпосередньо на судні (тобто плавальна практика) є однією з головних у процесі підготовки висококваліфікованих спеціалістів. Під час такої практики опановуються виробничі навички, набувається досвід організаторської роботи. Крім того, відсутність деяких важливих психологічних якостей може і не проявити себе негативно на етапі навчання, але неминуче проявиться саме під час здійснення професійної діяльності на судні [6, с. 115]. Организа-

ція плавальної практики є складною проблемою, яка характерна для більшості промислово розвинутих країн, оскільки судовласники не роблять ніяких інвестицій у систему підготовки та перепідготовки професійних кадрів [7, с. 129].

Враховуючи складність умов, у яких здійснюється трудова діяльність працівників водного транспорту, недосконалість та неможливість у повному об'ємі отримати знання з професії за допомогою використання самих тільки тренажерів (за умови їх наявності і справності) або нетривалої практики на судні, для якісної підготовки працівників водного транспорту доречно застосовувати альтернативний тип навчання – поєднання теоретичних курсів із безпосереднім функціонуванням осіб, що навчаються, на суднах у складі екіпажів. Такий варіант отримання знань сприятиме вирішенню декількох проблем у галузі водного транспорту: 1) укладання договорів між навчальними закладами та судноплавними компаніями про надання робочих місць особам під час навчання мінімізує (а згодом – ліквідує) діяльність кріюінгових компаній та служитиме гарантією «прозорого» працевлаштування без посередників; 2) застосування схеми навчання «теорія + практика + теорія» дійсно покращить рівень знань майбутніх спеціалістів, при цьому практика означатиме фактичне здійснення трудової функції на умовах трудового договору протягом визначеного проміжку часу у реальних умовах судноплавства.

Міжнародна організація праці (МОП) розмежує поняття «компетентність» і «кваліфікація». З терміном «професійна компетенція (компетентність)» пов'язується досить ємне поняття, яке включає не тільки професійні здібності і вміння (трудова функція у рамках професії, спеціальності, кваліфікації), а й здатність використовувати ноу-хау, приймати самостійні рішення у нових ситуаціях при вирішенні професійних проблем. Перенесення акцентів на поняття компетенції як одного з найбільш вагомих факторів забезпечення потреб економіки вимагає переосмислення традиційних інститутів професійного навчання працівника. «Кваліфікація» є офіційним результатом оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважена установа встановила, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) відповідно до стандартів вищої освіти, що засвідчується відповідним документом про вищу освіту. Поняття «компетентність» означає динамічну комбінацію знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати про-

фесійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти [8]; це – знання, навички та вміння, вживані і удосконалювані у конкретних умовах [9, с. 27]. Знаючи особливості роботи конкретного судна і конкретної команди, майбутній працівник ймовірно прагнучиме отримати роботу саме на судні, на якому він проходив плавальну практику, а роботодавець зможе розраховувати на укладення трудових договорів з висококваліфікованими, компетентними працівниками, підготовленими для роботи саме на судні (суднах) даного конкретного роботодавця. Потенційний працівник, здійснюючи роботу на певному судні та будучи частиною команди, матиме уявлення про трудовий колектив та скоріше і безпроблемніше пройде адаптацію при вступі на роботу після закінчення навчального закладу.

Добре підготовлений фахівець – це низький рівень травматизму та аварійності, низький відсоток помилок у технологічному процесі, що є однією з найважливіших умов роботи на морському та річковому транспорті.

В умовах ринкової економіки якість робочої сили, що є сукупністю людських характеристик, які виявляються в процесі праці й включають у себе не тільки кваліфікацію, а й особисті якості працівника (розумові здібності (інтелект), здатність адаптуватися до умов праці та реагувати на мотиватори, професійна придатність, стан здоров'я тощо), стала реальним фактором, який впливає на результати діяльності. Вміння, навички, що визначаються фізичними даними, необхідними для виконання виробничого завдання, виступають одним з основних елементів, які характеризують якість робочої сили. Так, однією з обов'язкових мінімальних вимог для дипломування спеціалістів річкового та морського транспорту, окрім досягнення певного віку, наявності спеціальних практичних і теоретичних знань та стажу роботи, що залежить від посади, на яку претендує працівник, проходження працівником спеціальної підготовки та здачі відповідних іспитів (необхідність проходження документально підтвердженої спеціальної або спеціалізованої підготовки), є стан здоров'я, особливо зору і слуху, а також мови. Важливість проведення медичних оглядів на високому професійному рівні підтверджується не тільки відповідними міжнародними конвенціями, а й значною кількістю національних нормативно-правових актів України [10].

Як відомо, поповнення кваліфікованих кадрів може відбуватися безпосередньо у процесі навчання, що пов'язано з укладенням особливого виду договору – учнівського (ч. 4 ст. 34 Закону України «Про зайнятість населення»), однак видається, що учнів-

ський договір не є кращим засобом підвищення кваліфікації працівників морського та річкового транспорту.

У юридичній літературі вчені по-різному трактують правову природу учнівського договору: одні розглядають його як різновид трудового договору [11], інші – як самостійний договір [12]. Прихильники першої точки зору вважають, що з укладенням учнівського договору зазвичай пов'язані виникнення і зміна трудових правовідносин, однак така характеристика не розкриває сутності договору, адже основний його зміст полягає у зобов'язаннях з організації навчання і оволодіння працівником певної професії. Учніський договір не дає повного уявлення про права й обов'язки сторін та характер трудових правовідносин.

Прихильники іншої точки зору вважають учнівський договір самостійним договором, а не видом трудового договору: учнівський договір служить засобом реалізації права громадян на навчання, а трудовий договір є засобом реалізації права на працю. Трудові відносини існують у процесі праці, а учнівські – у процесі професійної підготовки або перепідготовки з певної професії (спеціальності); це залишається незмінним навіть за умови, що професійне навчання передбачає не лише теоретичне навчання, але й оволодіння спеціальністю шляхом праці на підприємстві, в установі, організації. Праця в такому разі носить навчальний характер, адже у процесі практичного навчання учень виконує певні навчально-трудова завдання, що відповідають спеціальності, яка вивчається.

Основу виробничого навчання складає праця під керівництвом осіб, які здійснюють навчальний процес, під час якого учні виконують роботу, визначену підприємством, підлягають внутрішньому трудовому розпорядку і отримують винагороду за свою працю у формі заробітної плати, до таких учнів застосовуються загальні норми трудового законодавства. При цьому специфіка учнівського договору полягає в тому, що учень може бути звільнений від виконання обов'язкової, визначеної для інших працівників відповідної норми праці, може бути звільнений від виконання реальної трудової функції у повному обсязі, оскільки праця у даному випадку носить навчальний характер. Це дає підстави вважати, що за учнівським договором виконання договірних зобов'язань визначається, у першу чергу, ступенем засвоєння теоретичних знань з навчальної програми, що не є достатнім у сфері водного транспорту, де практичні навички виступають одним із найважливіших показників кваліфікації спеціалістів.

Висновки. Задля усунення прогалин, колізій та суперечностей у чинних правових нормах, з метою удосконалення механізму правового регулювання не лише працівників морського транспорту (моряків), а й працівників річкового транспорту нагальним є прийняття єдиного нормативно-правового акта з питань професійної підготовки працівників водного транспорту, який включатиме в себе всі вимоги стосовно підготовки та комплектування екіпажів суден на водному транспорті на основі як національних, так і міжнародно-правових норм. Під час під-

готовки працівників водного транспорту доречно застосовувати поєднання теоретичних курсів із безпосереднім функціонуванням осіб, що навчаються, на судах у складі екіпажів («коопероване» або «альтернативне» навчання).

Основним принципом працевлаштування працівників водного транспорту має бути принцип працевлаштування виключно кваліфікованих та професійно підготовлених працівників, що пояснюється специфічністю та небезпечністю умов праці на водному транспорті.

ЛІТЕРАТУРА

1. Беккер Г. С. Экономический взгляд на жизнь / Г. С. Беккер // Мировая экономическая мысль. Сквозь призму веков : в 5 т. / сопред. редкол. Г. Г. Фетисов, А. Г. Худокормов. – Т. V : в 2 кн. Всемирное признание. Лекции нобелевских лауреатов ; отв. ред. Г. Г. Фетисов. – М. : Мысль, 2004. – Кн. 1. – С. 688–706; Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2001. – 254 с.; Друкер П. О профессиональном менеджменте : пер с англ. / П. Друкер. – М. : Вільямс, 2006. – 320 с.; Енциклопедія освіти / акад. пед. наук України ; гол. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.; Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в стратегіях освітнього простору / В. Г. Кремень. – К. : Пед. думка, 2009. – 520 с.
2. Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики) / А. С. Пашков. – Л. : ЛГУ, 1966. – 190 с.
3. Кодекс торговельного мореплавства України [Електронний ресурс] : від 23.05.1995 № 176/95-ВР. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/176/95-вр>. – Заголовок з екрана.
4. Про затвердження Положення про порядок присвоєння звань особам командного складу морських суден [Електронний ресурс] : Наказ від 07.08.2013 № 567. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1466-13>. – Заголовок з екрана.
5. Балашов Ю. К. Подготовка специалистов в рыночной экономике: интеграция потенциалов сфер образования и производства / Ю. К. Балашов // Труд за рубежом. – 1996. – №2. – С. 66–75; Бушмарин И. В. Пути повышения творческого потенциала трудовых ресурсов: опыт экономически развитых стран / И. В. Бушмарин // Труд за рубежом. – 2004. – № 1. – С. 113–130.
6. Бойович В. Международно-правовые стандарты квалификации в морской отрасли / В. Бойович, В. М. Прусс // Специальный выпуск научно-аналитического журнала «Митна справа». – Одесса, 2001. – 114–122 с.
7. Ефимов С. Л. Как получить работу на судне: Практическое руководство для моряков / С. Л. Ефимов, В. Н. Гуцуляк, В. А. Конталев. – М. : РКонсульт, 2002. – 320 с.
8. Про вищу освіту [Електронний ресурс] : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>. – Заголовок з екрана.
9. Развитие людских ресурсов и подготовка кадров: доклад IV (2A) : междунар. конференция труда, 92-я сессия 2004 год / МОТ, МБТ. – Женева, 2004. – 90 с.
10. Основи законодавства України про охорону здоров'я [Електронний ресурс] : Закон України від 19.11.1992 № 2801-XII. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2801-12/page>. – Заголовок з екрана; Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок [Електронний ресурс] : Постанова від 23.05.2001 № 559. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/559-2001-п>. – Заголовок з екрана; Про затвердження Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі (ДНАОП 0.03-8.06-94) [Електронний ресурс] : Наказ від 23.09.1994 № 263/121. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0018-95>. – Заголовок з екрана; Про затвердження Правил визначення придатності за станом здоров'я осіб для роботи на судах [Електронний ресурс] : Наказ від 19.11.1996 № 347. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0108-97>. – Заголовок з екрана.

11. Андреев В. С. Правовое положение лиц, совмещающих обучение с производительным трудом / В. С. Андреев, Ю. П. Орловский. – М. : Изд-во Академии наук СССР, 1961. – 230 с. – С. 79; Александров Н. Г. Советское трудовое право в борьбе за народнохозяйственный план / Н. Г. Александров // Ученые записки МГУ. – 1953. – № 151. – С. 83; Астрахан Е. И. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами / Е. И. Астрахан, С. С. Каринский, А. И. Ставцева. – М., 1955. – 191 с. – С. 97; Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М., 1977. – 310 с. – С. 156–158; Левиант Ф. М. Виды трудового договора / Ф. М. Левиант. – М., 1966. – 192 с. – С. 139–140; Орловский Ю. П. Труд молодежи в СССР / Ю. П. Орловский. – М., 1974. – 256 с. – С. 103; Пашерстник А. Е. Право на труд: очерки по советскому праву / А. Е. Пашерстник. – М., 1951. – 228 с. – С. 147.
12. Смирнов О. В. О правовой природе ученичества / О. В. Смирнов // Сов. государство и право. – 1957. – № 3. – С. 111–114; Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. Некоторые вопросы теории и практики / А. С. Пашков. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1966. – 188 с. – С. 58.

REFERENCES

1. Bekker G. S. (2004) *Ekonomicheskij vzglyad na zhizn. Mirovaya ekonomicheskaya myisl. Skvoz prizmu vekov. [Economic outlook on life. World economic thought. Through the prism of centuries]*. Fetisov G. G., Hudokormov A. G (Eds.) (Vols. 1–5) Moskva. Myisl [in Russian].
2. Pashkov A. S. (1966). *Pravovoe regulirovanie podgotovki i raspredeleniya kadrov (nekotoryie voprosyi teorii i praktiki) [Legal training and regulation of the distribution (some questions of the theory and practice)]*. L.: LGU [in Russian]
3. Kodeks torhovelnoho moreplavstva Ukrainy vid 23.05.1995 № 176/95-VR [Merchant Shipping Code of Ukraine of 23.05.1995 № 176 / 95-VR]. *zakon4.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/176/95-vr> [in Ukrainian].
4. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro poriadok prysvoiennia zvan osobam komandnoho skladu morskyykh suden: Nakaz, Polozhennia, Perelik vid 07.08.2013 № 567 [On approval of the procedure for awarding titles parties commanders of naval vessels: Order, Regulations, List of 07.08.2013 № 567]. *zakon5.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1466-13> [in Ukrainian].
5. Balashov Yu. K. (1996). Podgotovka spetsialistov v ryinochnoy ekonomike: integratsiya potentsialov sfer obrazovaniya i proizvodstva [Training of specialists in market economy: the integration of education and potential production]. *Trud za rubezhom – Work abroad*, 2, 66–75 [in Russian].
6. Boyovich V., Pruss V. M. (2001). Mezhdunarodno-pravovyye standartyi kvalifikatsii v morskoy otrasli [International legal qualification standards in the maritime industry]. *Spetsialnyiy vyipusk nauchno-analiticheskogo zhurnala «Mitna sprava» – Special issue of the scientific and analytical magazine «Customs»*, 114 –122 [in Russian].
7. Efimov S. L., Gutsulyak V. N., Kontalev V. A. (2002). *Kak poluchit rabotu na sudne: Prakticheskoe rukovodstvo dlya moryakov [How to get a job on a ship: A practical guide for sailors.]*. Moskva: RKonsult [in Russian].
8. Pro vyshchu osvitu: Zakon vid 01.07.2014 № 1556-VII [The Higher Education: Law of 01.07.2014 № 1556-VII]. *zakon5.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> [in Ukrainian].
9. Razvitie lyudskih resursov i podgotovka kadrov: doklad IV (2A) [Human resources development and training: report IV (2A)]. *Mezhdunar. konferentsiya truda 92-ya sessiya 2004 – Intern. labour conference 92nd session 2004 / MOT, MBT. – Zheneva*
10. Osnovy zakonodavstva Ukrainy pro okhoronu zdorovia: Zakon vid 19.11.1992 № 2801-XII [Basic Laws of Ukraine on Health Care: Law of 19.11.1992 № 2801-XII]. *zakon4.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2801-12/page> [in Ukrainian].
11. Andreev V. S., Orlovskiy Yu. P. (1961). *Pravovoe polozhenie lits, sovmeschayuschih obuchenie s proizvoditelnyim trudom [The legal status of individuals, combining education with productive labor]*. Moskva: Izd-vo Akademii nauk [in Russian].
12. Smirnov O. V. (1957). O pravovoy prirode uchenichestva [On the legal nature of apprenticeship]. *Sov. gos. i pravo. – The Soviet state and rights*, 3, 111–114 [in Russian].

Н. Г. ОРЛОВА

асистент кафедри трудового права

Національного юридического університету імені Ярослава Мудрого

К ВОПРОСУ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ РАБОТНИКОВ ВОДНОГО ТРАНСПОРТА

Статья посвящена исследованию отдельных особенностей правового регулирования профессиональной подготовки работников водного транспорта. Проанализировано международное и национальное законодательство по вопросам подготовки работников морского и речного транспорта в аспекте совершенствования правового регулирования. Высказано мнение, что ученический договор не следует использовать как средство повышения квалификации работников водного транспорта. Сформулирован тезис о целесообразности применения комбинированного («кооперированного» или «альтернативного») обучения в сфере водного транспорта.

Ключевые слова: водный транспорт, профессиональная подготовка, повышение квалификации, комбинированное обучение, ученический договор.

N. G. ORLOVA

Assistant of the Department of Labor Law of Yaroslav Mudryi National Law University

TO THE QUESTION OF PROFESSIONAL TRAINING OF WATER TRANSPORT EMPLOYEES

Problem setting. Analysis of the current legislation on professional training of water transport employees shows that most of the attention is paid to the training of sailors, while training of river transport employees is barely settled. National legislation on this question contradicts to international norms.

The need for organization of professional training of water transport employees is caused by the fact that system of education, training and retraining in transport is a factor of social security, stable employment and is an important factor of economic development of the country.

Analysis of resent researches and publications. The following scientists were engaged in research of the specified question: M. G. Alexandrov, B. K. Behichev, V. M. Dohadov, P. D. Kaminska, F. M. Leviant, J. P. Orlovsky, A. S. Pashkov and others.

Target of research. The article is devoted to the study of individual features of legal regulation of professional training of water transport employees.

Article's main body. Qualification characteristics of employees are the basis for the subsequent drafting of relevant standards and new education programs. Today professional training of employees is characterized by integration of potentials of education and production. Swimming practice is the most important factor in the process of training of highly qualified specialists on water transport. An alternative type of training (a combination of theoretical courses and practice) should be used for quality training of water transport employees.

Certain age, specific practical and theoretical knowledge, work experience, special training and passing the corresponding exam, medical condition are the mandatory minimum requirements for certification of specialists of river and sea transport.

It is known, that replenishment of qualified employees can take place during the learning process, that is possible by the conclusion of a special type of contract – student contract, but it seems that this type of contract is not a best mean for training of river and sea transport employees.

Conclusions and prospects for the development. There is a need in adoption of a single legal act on professional training of water transport employees that will include all the requirements for training and manning of vessels on water transport on the basis of national and international legal norms.

Key words: water transport, training of employees, professional training, combined training, student contract.