

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI: 10.36550/2522-9230-2020-1-9-58-63

Орлова Наталія Геннадіївна,

*кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

e-mail: n.g.orlova@nlu.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0002-4471-393X>

ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ

Стаття присвячена дослідженню загальних засад єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту. Відмічено, що метою диференціації правового регулювання праці на водному транспорті є забезпечення рівності трудових прав працюючих та ефективне регулювання трудових відносин шляхом визначення та закріплення у правових нормах особливостей та відмінностей, що притаманні даному виду трудових відносин і даній категорії працівників. Запропоновано під диференціацією правового регулювання трудових відносин на водному транспорті розуміти визначений законом поділ норм права, що встановлює обумовлені об'єктивними особливостями праці та суб'єктивними характеристиками працівників реально існуючі відмінності у правовому регулюванні трудових відносин з метою забезпечення принципу рівності трудових прав та підвищення ефективності регулювання трудових відносин. Зазначено, що диференціації правового регулювання трудових відносин на водному транспорті притаманні захисна та компенсаційна функції: захисна функція призначена забезпечувати захист прав та інтересів тих працівників, що нездатні в повному обсязі виконувати трудові функції, є обмеженими у своїх можливостях, компенсаційна функція передбачена для відшкодування негативних наслідків роботи у небезпечних та важких умовах. Відстоюється думка, що на водному транспорті диференціація може здійснюватися за допомогою наступних видів правових норм: 1) норми-доповнення; 2) норми-вилучення; 3) норми-приспосаування; 4) норми-альтернативи. Зроблено висновок, що застосування вищезазначених норм сприяє усуненню протиріч в правовому регулюванні процесу праці на водному транспорті, встановленню додаткових гарантій та пільг для працівників водного транспорту. Зафіксовано, що межі диференціації правового регулювання на водному транспорті можуть бути визначені положенням статті 9 КЗпП України, принципами трудового права та обумовлені функціями трудового права.

Ключові слова: єдність та диференціація правового регулювання, водний транспорт, працівники водного транспорту.

Orlova N. GENERAL PRINCIPLES OF UNITY AND DIFFERENTIATION OF LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS OF WATER TRANSPORT EMPLOYEES

The article is devoted to the study of of general principles of unity and differentiation of legal regulation of labor relations of water transport employees. It is noted that the goal of differentiation of legal regulation of work on water transport is the ensuring equality of labor rights of employees and effective regulation of labor relations by defining and enshrining of the features and differences that are inherent in this type of labor relations and this category of employees in legal norms. It is proposed to understand the differentiation of legal regulation of labor relations on water transport as the division of norms determined by law that establishes due to objective features of labor and subjective characteristics of employees real differences in legal regulation of labor relations to ensure the principle of equality of labor rights and improving of the efficiency of labor relations regulation. It is also noted that the differentiation of legal regulation of labor relations on water transport is characterized by protective and compensatory functions: the protective function is intended to ensure the protection of the rights and interests of those employees who are unable to fully perform their job functions and are limited in their capabilities, the compensatory function is provided for compensation of negative consequences of work in dangerous and difficult conditions. The opinion is defended that differentiation on water transport can be carried out by using the following types of legal norms: 1) norms-additions; 2) norms-withdrawal; 3) norms-adaptations; 4) alternative norms. It is concluded that the application of these norms helps to eliminate contradictions in the legal regulation of the process of work on water transport and to establish additional guarantees and benefits for water transport employees. It is fixed that the limits of differentiation of legal regulation on water transport can be determined by the provisions of Article 9 of the Labor Code of Ukraine, by the principles of labor law and are due to the functions of labor law.

Key words: unity and differentiation of legal regulation, water transport, water transport employees.

Постановка проблеми. Єдність і диференціація однаково притаманні трудовому праву і знаходяться в нерозривному зв'язку: для забезпечення єдності у регулюванні трудових відносин необхідний диференційований облік різноманітних факторів, а забезпечити диференціацію можливо на базі єдиних норм трудового права. При цьому єдність вказує на внутрішній зв'язок усієї сукупності норм, що регулюють

суспільні відносини у сфері найманої праці, і виражається у встановленні норм загальної дії для всіх працівників незалежно від сфери їх трудової діяльності, території проживання, особистості суб'єкта трудових правовідносин, умов, характеру праці та інших факторів. Диференціація сприяє єдності правового регулювання трудових відносин та обумовлюється специфікою умов праці працівників.

Проблема диференціації норм трудового права набуває актуальності, оскільки правильний розгляд поняття диференціації норм трудового законодавства передбачає чітке встановлення сфери дії трудового права. Необхідність дослідження єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту зумовлена особливими умовами праці на водному транспорті (природні та виробничі умови, соціально-психологічні фактори тощо) та має на меті забезпечення рівності прав цієї категорії працівників.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питанню єдності і диференціації правового регулювання праці присвячено чимало праць як вітчизняних, так і закордонних науковців. Особливої уваги заслуговують фундаментальні теоретичні розробки М. Г. Александрова, М. Й. Бару, Б. К. Бегічева, Н. Б. Болотіної, К.П.Горшеніна, С. О. Іванова, С. С. Каринського, Ф. М. Левіант, Р. З. Лівшиця, Ю. П. Орловського, А.Ю.Пашерстника, В. І. Прокопенко, О. І. Процевського, О. С. Пашкова, З. К. Симорота, Г. С. Скачкової, В.І. Смолярчук, І. О. Снігирьової, В. М. Толкунової, Г. І. Чанишевої, А. І. Шебанової, О. М. Ярошенко тощо. Більшість опублікованих робіт не втратили своєї актуальності, однак правове регулювання єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин на водному транспорті досі залишалось поза увагою у юридичній літературі.

Мета статті – дослідження загальних засад єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту та формування висновків, спрямованих на вдосконалення чинного законодавства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Єдність і диференціація мають безпосереднє відношення до визначення правильного поєднання державного і договірної регулювання відносин у сфері праці. При цьому державне регламентування забезпечує не тільки єдність правового регулювання, але і вирішує завдання диференційованого підходу до регулювання трудових відносин, закріплюючи правила та межі застосування такого підходу. Договірне ж регламентування є винятковою сферою диференціації, оскільки уточнює загальні і спеціальні норми трудового права щодо конкретних територій, галузей, роботодавців тощо [1, с. 237].

Під єдністю в праві розуміється першочергове утвердження рівності прав, що засноване на засадах суцільної загальності та загальнообов'язковості права. Воно може бути забезпечене за допомогою цілісної, несуперечливої системи законодавства і в нормативному вираженні передбачає існування загальних норм (норм-принципів). Правовідносини, що засновані на загальній частині галузі права, складають єдність галузі.

Єдність правового регулювання умов праці забезпечується конституційним принципом рівності прав та свобод людини і громадянина (статті 21 і 24 Конституції України), конкретизованим щодо сфери трудових відносин. Так, правове регулювання трудових відносин ґрунтується на принципі єдності основних умов праці й рівності трудових прав та обов'язків усіх працівників, що здійснюють трудову діяльність на підставі трудових договорів. У підґрунті такої єдності – конституційна рівність можливостей усіх громадян вступити в трудові відносини, реалізуючи принцип свободи праці.

Єдність та диференціація розглядаються в науці трудового права у їх взаємозв'язку і взаємодії, без протиставлення. Трудове право у сукупності правових норм, що його складають, розвивається не шляхом до єдності, а у напрямку усунення невинуватених відмінностей, викликаних необґрунтованими причинами; від загального до особливого, від єдиних принципів до їх конкретизації для окремих категорій працівників та окремих видів праці (наприклад, для працівників водного транспорту).

Диференціація здійснюється через конкретизацію загальних норм права, встановлення додаткових переваг та пільг для працівників у порівнянні з чинним законодавством, що не суперечить ідеї соціальної рівності, оскільки встановлені відмінності у змісті та обсязі прав і обов'язків працівників і роботодавців спрямовані не на створення привілеїв відповідним соціальним групам, а досягнення відповідності норм трудового права особливостям трудових відносин.

Диференціація правового регулювання трудових, а також тісно пов'язаних з ними відносин за категоріями працівників може здійснюватися шляхом включення до законодавчих актів про працю загальної дії спеціальних положень щодо певної категорії працівників, прийняття нормативних актів, які поширюються на певну групу працівників, шляхом виключення можливості застосування окремих загальних норм до певних категорій працівників. Єдність у цілому основних принципів правового регулювання трудових відносин і загальних норм трудового права не виключає диференціації, а встановлює її межі. Диференціація, визначена об'єктивними критеріями, сприяє єдності. Проведення науково обґрунтованої диференціації є необхідним чинником запровадження правових положень, які передбачають обмежену сферу дії.

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) закріплює як одну з основних цілей трудового законодавства захист прав та інтересів працівників. Це можливо лише при дотриманні основних принципів правового регулювання трудових відносин. Через те, що різні категорії працівників здійснюють трудову

діяльність у різних умовах, необхідним є врахування у нормах права особливостей виконання працівниками своїх трудових функцій, відмінностей при виконанні робіт у певних умовах.

Виконання трудової діяльності на водному транспорті має особливості та стійкі об'єктивні ознаки, що виступають підставами для проведення диференціації правового регулювання трудових відносин. Тому існує об'єктивна необхідність у врегулюванні таких відносин як нормами загальної дії, так і спеціальними нормативно-правовими актами, за допомогою яких втілюється диференційований підхід до правового регулювання праці.

Значення диференціації трудового права полягає у вдосконаленні процесу правового регулювання, підвищенні його ефективності, сприянні охопленню різнорідних відносин і проникненню у їх сутність. Завданням диференціації є індивідуалізація загальної правової норми по відношенню до окремих категорій працівників, які володіють неоднаковими здібностями або працюють в різних умовах.

Відтак, без ретельного вивчення диференціації неможливо зрозуміти конкретний зміст трудових правовідносин, а отже, і потребу у їх правовому регулюванні. У зв'язку з цим вбачається, що метою диференціації правового регулювання праці на водному транспорті є забезпечення рівності трудових прав працюючих та ефективне регулювання трудових відносин шляхом визначення та закріплення у правових нормах особливостей та відмінностей, що притаманні даному виду трудових відносин і даній категорії працівників.

Диференціація характеризується наявністю таких ознак: сутність диференціації – поділ правових норм (на загальні та спеціальні); метою диференціації є забезпечення принципу рівності трудових прав суб'єктів трудових правовідносин; підставами диференціації є об'єктивно обумовлені особливості праці та суб'єктні характеристики працівника; об'єкт диференціації – реально існуючі відмінності у правовому регулюванні трудових відносин; суб'єкт диференціації – держава (законодавець).

Думається, під диференціацією правового регулювання трудових відносин на водному транспорті слід розуміти визначений законом поділ норм права, що встановлює обумовлені об'єктивними особливостями праці та суб'єктними характеристиками працівників реально існуючі відмінності у правовому регулюванні трудових відносин з метою забезпечення принципу рівності трудових прав та підвищення ефективності регулювання трудових відносин.

Мета диференціації дозволяє визначити її функції. Диференціації правового регулювання трудових відносин на водному транспорті притаманні захисна та компенсаційна функції. Захисна функція призначена забезпечувати захист прав та інтересів тих працівників, що нездатні в повному обсязі виконувати трудові функції, є обмеженими у своїх можливостях (наприклад, неповнолітні, жінки тощо). Компенсаційна функція передбачена для відшкодування негативних наслідків роботи у небезпечних та важких умовах (роз'їзний характер праці, постійний вплив на організм несприятливих факторів навколишнього середовища, вахтовий метод роботи тощо).

Питання про єдність і диференціацію в трудовому праві нерозривно пов'язане із дослідженням такого явища, як уніфікація. Якщо диференціація передбачає різноманітність правового регулювання трудових відносин, то уніфікація, навпаки, встановлює єдність правового регулювання, але єдність і уніфікація не є ідентичними поняттями.

У трудовому праві уніфікація відбувається в результаті вирівнювання гарантій для учасників процесу праці або усунення відмінностей у регулюванні певних умов праці, причому відмінностей не виправданих, які послужили підставою для диференціації. Позитивні сторони уніфікації такі: 1) створює низку вигод законодавчого характеру: зменшує обсяг нормативного матеріалу, виключає елементи нормативного дублювання; 2) полегшує вивчення й застосування правових норм; 3) усуває не виправдані випадки диференціації.

Політичні й економічні процеси, що відбуваються в Україні протягом останніх років, з усією очевидністю свідчать про інтегрування держави у європейський і світовий економічний простір. У цьому сенсі нагальною є гармонізація вітчизняного права з правопорядками провідних економічно розвинених країн. У літературі висловлювалася думка, що вирішення цього питання можливе передусім за допомогою використання уніфікованих норм у національній законотворчості й правозастосуванні [2, с. 7–12]. Однак, там, де національні норми покликані створювати більш сприятливі умови праці, ніж ті, що передбачені міжнародною угодою, уніфікація не є виправданою. Так, аналіз положень Конвенції про працю в морському судноплаванні 2006 р. показує, що в чинному законодавстві України передбачені вищі стандарти праці: наприклад, відповідно до Стандарту А2.2 Конвенції заробітна плата видається морякам не рідше одного разу на місяць, тоді як у ст. 115 КЗпП України передбачені виплати не рідше двох разів на місяць; згідно з керівним принципом В2.2.2 Конвенції за виконання понаднормових робіт здійснюється доплата в розмірі не менше 25% тарифної ставки, а згідно ст. 106 КЗпП України понаднормові роботи оплачуються в подвійному розмірі. Відтак, основною метою уніфікації завжди має бути сприяння покращенню умов праці.

Диференціація трудового права є допустимою, коли ефективне правове регулювання неможливе за допомогою загальних норм, і така диференціація має за мету забезпечення рівності можливостей у сфері праці осіб, які здійснюють трудову діяльність в неоднакових умовах. Саме у закріпленні спеціальних норм, спрямованих на регулювання правових відносин, що протікають за певних «ненормальних» умов, полягає сутність диференціації правового регулювання явища, яке, з одного боку, є протилежним до єдності, а з

іншого, – не може без нього існувати [3, с. 89]. У цьому сенсі проблемним є питання про співвідношення загальних і спеціальних норм права за сферою їх дії.

Перша група правових норм – норми загального характеру, що закріплюють принципові положення для всіх працюючих, забезпечують єдність у правовому регулюванні відносин. Друга група правових норм – спеціальні норми, що містять винятки із загального правила для окремих видів відносин.

Найбільш поширеною класифікацією спеціальних норм є їх поділ на: норми-вилучення, які містять винятки із загального рівня гарантій; норми-доповнення, які передбачають пільги та додаткові гарантії для окремих категорій працівників; норми-пристосування, які деталізують порядок і методи застосування загальної норми [4, с. 66].

Видається, існує два варіанти співвідношення норм права: або вони діють разом, або спеціальні норми можуть замішувати загальні. Думається, що на водному транспорті, залежно від умов праці, призначення та технічних характеристик судна тощо, норми-доповнення діють разом із загальними нормами. Норми-вилучення повністю не можуть відмінити дію загальних норм, а лише частково можуть обмежити їх застосування. Норми-пристосування, у свою чергу, надають органам управління можливість здійснювати модернізацію умов праці по відношенню до певної категорії працівників, вони ніби пристосовують дію загальних норм до конкретних умов правореалізації.

Деякі представники науки трудового права розуміють норми-доповнення як норми, які встановлюють додаткові пільги та переваги, водночас під нормами-винятками (вилученнями) розуміють норми, які погіршують становище працівників, оскільки ними передбачені обмеження загальних норм стосовно окремих категорій працівників. Видається, що в основі відмінності між нормами-доповненнями та нормами-вилученнями – не покращення або погіршення становища працівника, а їх співвідношення із загальним законодавством про працю.

Диференціація виявляється також у вигляді норм-альтернатив, коли законодавцем встановлюється норма, яка містить різні варіанти рішення з тим, щоб правозастосовчий орган вибрав один з них. Слід зазначити, що така ідея одержує своє безпосереднє підтвердження в чинному трудовому законодавстві, яке надає право вибору тієї чи іншої норми не тільки правозастосовчому органу, але й самому працівнику.

Думається, на водному транспорті диференціація може здійснюватися за допомогою наступних видів правових норм: 1) норми-доповнення; 2) норми-вилучення; 3) норми-пристосування; 4) норми-альтернативи.

Норми, віднесені до першої групи, передбачають додаткові пільги й гарантії для працівників. Вони покликані компенсувати ті несприятливі чинники, які справляють вплив на працівників під час здійснення ними своїх трудових функцій. Так, прикладом норми-доповнення може бути ст. 3 Конвенції про репатріацію моряків № 23 від 23.06.1926, згідно з якою моряк, списаний на берег під час дії його трудового договору або по його закінченні, має право бути доставленим назад у свою країну або в порт, де він був найнятий, або в порт, з якого почався рейс [5].

Сутність другої групи норм полягає у встановленні обмежень дії загальної норми. Як приклад, можна навести пункт 4.1 Положення про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України від 29.02.2012, яким закріплено, що аварійні та авральні роботи – обов'язкові для всіх членів екіпажу, виконуються за розпорядженням капітана судна протягом робочого дня і понад його тривалість [6].

У той час, коли норми-доповнення встановлюються як на державному, так і на договірному рівні, норми-вилучення можуть встановлюватися виключно на державному рівні.

Що стосується норм-пристосувань, то такі норми лише видозмінюють загальну норму для певних категорій працівників. Так, трудове законодавство встановлює ряд вікових, кваліфікаційних, медичних вимог, що пред'являються до працівника. У зв'язку зі специфічністю трудової діяльності на водному транспорті законодавство видозмінює ці вимоги шляхом їх посилення: наприклад, Положення про звання осіб командного складу морських суден та порядок їх присвоєння від 7.08.2013 містить вимоги до віку кандидатів на займання посад на судах різних типів, вимагається також документальне підтвердження стажу роботи та спеціальних знань, що залежить від виду посади, на яку претендує потенційний працівник [7].

Свідченням існування норм-альтернатив на водному транспорті є те, що працівник-моряк, як самостійна сторона правовідносин, може ініціювати включення в розділ «умови договору», статті про вибір права для вирішення спірних питань, пов'язаних з трудовими відносинами, у разі їх виникнення. Якщо моряк громадянин України, відповідно застосовується право України. В іншому разі для моряка, який працює на іноземному судні, застосовується право країни прапора судна.

Так, у ст. 8 КЗпП України зазначається, що трудові відносини іноземних громадян, які працюють в Україні, та громадян України, які працюють за межами держави, регулюються відповідно до Закону України «Про міжнародне приватне право». Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, відмінні від тих, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Відповідно до статті 52 Закону України «Про міжнародне приватне право» при здійсненні правового регулювання трудових відносин застосовується право тієї держави, у якій виконується робота, якщо інше не

передбачено законодавством або міжнародними договорами України. Але у тому ж Законі України «Про міжнародне приватне право» у ст. 5 містяться наступні норми: у визначених законом випадках учасники правовідносин можуть самостійно вибирати право, що підлягає застосуванню до змісту правовідносин; при цьому вибір права може здійснюватись стосовно правочину в цілому або його окремих частин [8].

Вбачається, що застосування вищезазначених норм сприяє усуненню протиріч в правовому регулюванні процесу праці на водному транспорті, встановленню додаткових гарантій та пільг для працівників водного транспорту.

Існує думка, що будь-яка диференціація повинна бути обумовлена об'єктивною необхідністю – не має бути немотивованою диференціації як у частині встановлення додаткових пільг, гарантій та переваг (позитивна диференціація), так і в частині введення спеціальних обмежень, заборон, додаткової відповідальності (негативна диференціація) [9, с. 34]. Так, на водному транспорті пунктом 14 стандарту А2.3 Конвенції про працю в морському судноплаванні 2006 року затверджено: ніщо не обмежує право капітана вимагати від членів екіпажу судна, щоб вони працювали ту кількість годин, яка є необхідною для забезпечення безпеки безпосередньо судна, людей, які знаходяться на борту, або вантажу, для надання допомоги іншим суднам або людям, що зазнали лиха в морі; відповідно, капітан може призупиняти дію графіка робочого часу і часу відпочинку та вимагати, щоб моряки працювали необхідну кількість годин для відновлення нормальної ситуації [10]. Але не можна погодитись з тим, що це є «негативною» диференціацією, оскільки диференціація правового регулювання направлена на гарантування безпеки на водному транспорті. В даному випадку обмеження прав у вигляді виконання трудової функції понад нормальну тривалість робочого часу є виправданим. Видається, що диференціація може бути тільки «позитивною».

Одне з основних правил диференціації закріплено в статтях 9 і 16 КЗпП України, відповідно до яких умови трудових договорів, які погіршують становище працівників у порівнянні із законодавством про працю, є недійсними. Межі диференціації правового регулювання визначаються принципом «дозволено все, що не заборонено»; з іншого боку, диференціація не повинна виходити за межі принципів трудового права. Диференціація повинна бути обумовлена функціями трудового права, що також може бути визнано межею диференційованого застосування [11, с. 163].

Враховуючи вищезазначене, думається, що межі диференціації правового регулювання на водному транспорті можуть бути визначені положенням статті 9 КЗпП України, принципами трудового права та обумовлені функціями трудового права. Допустимою диференціація є лише тоді, коли ефективно правове регулювання за допомогою загальних норм є неможливим, а метою диференціації є забезпечення рівності можливостей у сфері праці.

Висновки. Диференціацією правового регулювання трудових відносин на водному транспорті є визначений законом поділ норм права, що встановлює обумовлені об'єктивними особливостями праці та суб'єктивними характеристиками працівників реально існуючі відмінності у правовому регулюванні трудових відносин з метою забезпечення принципу рівності трудових прав та підвищення ефективності регулювання трудових відносин.

На водному транспорті диференціація може здійснюватись за допомогою наступних видів правових норм: 1) норми-доповнення; 2) норми-вилучення; 3) норми-приспосовування; 4) норми-альтернативи.

Диференціації правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту притаманні захисна та компенсаційна функції. Межі диференціації правового регулювання на водному транспорті можуть бути визначені положенням статті 9 КЗпП України, принципами трудового права та обумовлені функціями трудового права.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : монографія. Харків : СПД ФО Вапнярчук Н. М. 2006. 456 с.
2. Киселев И. Я. Труд с иностранным участием (правовые аспекты): Работа за рубежом; Работа в иностранной фирме; Труд иностранцев в России. Москва : МЦФЭР. 2003. 304 с.
3. Авескулов В. Д. Правове регулювання щорічних відпусток : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків. 2014. 215 с.
4. Коляда Т. А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків. 2004. 184 с.
5. Конвенція про репатріацію моряків N 23 : Конвенція, Міжнародний документ від 23.06.1926 № 23. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_144
6. Про затвердження Положення про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України : Наказ, Положення від 29.02.2012 № 135. *Офіційний вісник України*. 2012. № 26. Ст. 1004.
7. Про затвердження Положення про звання осіб командного складу морських суден та порядок їх присвоєння : Наказ, Положення, Перелік від 07.08.2013 № 567. *Офіційний вісник України*. 2013. № 70. Ст. 2579.
8. Про міжнародне приватне право : Закон України від 23.06.2005 № 2709-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 32. Ст. 1278.

9. Лушников А. М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда (доклад на Пятой международной научно-практической конференции 27-30 мая 2009 г.). *Юридическое образование и наука*. 2009. № 3. С. 30–38.

10. Конвенція Міжнародної організації праці 2006 року про працю в морському судноплаванні : Конвенція, Правила, Кодекс від 23.02.2006. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_519/page

11. Штивельберг Ф. Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Екатеринбург. 2004. 200 с.

REFERENCES:

1. Iaroshenko, O. M. (2006). Theoretical and practical problems of sources of labor law of Ukraine: monograph. Kharkiv: SPD FO Vapniarchuk N. M. [in Ukrainian].

2. Kyselev, Y. Ya. (2003). Work with foreign participation (legal aspects): Work abroad; Work in a foreign company; Labor of foreigners in Russia. Moskva : MTsFЭR. [in Russian].

3. Aveskulov, V. D. (2014). Legal regulation of annual leave. Candidate's thesis. Kharkiv. [in Ukrainian].

4. Koliada, T. A. (2004). Differentiation of legal regulation of labor under the labor legislation of Ukraine. Candidate's thesis. Kharkiv. [in Ukrainian].

5. *Convention on the Repatriation of Seafarers No. 23*. (1926, June 23). Retrieved from: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_144 [in Ukrainian].

6. *On approval of the Regulations on working hours and rest time of floating warehouses of sea and river transport of Ukraine*. (2012). Regulations from 29.02.2012 № 135. *Ofitsiyni visnyk Ukrainy*, 26, 1004 [in Ukrainian].

7. *On approval of the Regulations on the title of persons in command of seagoing vessels and the procedure for their assignment*. (2013, August 07). Order from 07.08.2013 № 567. *Ofitsiyni visnyk Ukrainy*, 70, 2579 [in Ukrainian].

8. Law of Ukraine On Private International Law. (2005, June 23). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 32, 1278 [in Ukrainian].

9. Lushnykov, A. M. (2009). Problems of differentiation in the legal regulation of relations in the field of labor (report at the Fifth International Scientific and Practical Conference on May 27-30, 2009). *Yurydycheskoe obrazovanye y nauka*, 3, 30–38. [in Russian].

10. International Labor Organization Convention concerning Labor in Maritime Navigation. (2006). Convention from 23rd February 2006. Retrieved from: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_519/page [in Ukrainian].

11. Shtyvelberh, F. B. (2004). Foundations and limits of differentiation of labor law of Russia. Candidate's thesis. Ekaterynburh [in Russian].

Стаття надійшла до редакції: 14.06.2020