

The article is devoted the problem of independence proclamation of Kosovo from Serbia. It discloses the historical aspects of conflict origin, its modern state and possible consequences for world community on the whole.

Стаття надійшла до редколегії 04.02.2013

УДК 341.96:349.2

Бєлогубова О. В., НУ «ОЮА»

КОЛІЗІЙНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, УСКЛАДНЕНИХ ІНОЗЕМНИМ ЕЛЕМЕНТОМ, В МІЖНАРОДНОМУ СУДНОПЛАВСТВІ

Розглянуті питання колізійного регулювання трудових відносин з іноземним елементом в міжнародному судноплаванні. Проаналізовано основні колізійні прив'язки і внутрішньодержавні колізійні норми різних держав, що застосовуються до трудових відносин моряків.

Виділення міжнародного приватного права в якості самостійної галузі пов'язують з наявністю специфічного колізійного методу (способу) правового регулювання. Колізійний метод правового регулювання є специфічним методом, що характерний виключно для міжнародного приватного права, його особливістю, і системоутворюючим фактором.

Міжнародне приватне трудове право не є виключенням щодо використання колізійного методу правового регулювання. Колізійний метод займає важливе місце в регулюванні трудових відносин, ускладнених іноземним елементом. Як вказує А. С. Довгерт, до недавнього часу чітко виражених колізійних норм у цій сфері не було, і тут застосовувалися загальні колізійні початки МПП. За останні два десятиліття ситуація змінилася. У багатьох країнах створені великі кодифікаційні акти у галузі конфліктного права, які включають спеціальні положення щодо застосування права до міжнародних трудових відносин. Колізійні норми для цих відносин представлені в кодифікаціях з різним ступенем повноти. У даній сфері існує багато колізійних прив'язок, проте основною є закон місця виконання роботи (*lex loci laboris*) [6, с. 19].

Питання колізійного методу правового регулювання в міжнародному приватному трудовому праві досліджувались в роботах авторів,

як безпосередньо присвячених колізійному методу правового регулювання в міжнародному приватному праві [5, с. 13; 7], так і в спеціальних дослідженнях. Перш за все, слід відзначити роботи Т. Т. Алієва, М. Андріанової, Р. Ш. Давлетгільдєєва, А. С. Довгерта, Г. Гулевської, А. Кубко, М. В. Лушнікової, Е. А. Петрової, С. М. Сергєєвої, А. А. Спектор [16], Н. О. Хаустової, І. В. Шестерякової.

Існує тільки кілька робіт, в яких дана проблематика розглянута в контексті правового регулювання праці моряків – Т. В. Аверочкіної [1; 2], О. М. Номоконової [11], в яких, однак, досліджені тільки окремі грані даної проблеми.

Тому, на наш погляд, проведення самостійного комплексного дослідження даної проблеми є не тільки важливим науковим завданням, але й обґрунтовано практичними потребами захисту трудових прав українських моряків, чим обумовлена актуальність даної роботи.

Метою цієї статті є виявлення механізму колізійно-правового регулювання трудових відносин, які ускладнені іноземним елементом, в міжнародному судноплаванні.

Колізійно-правове регулювання трудових відносин міжнародного характеру може здійснюватися як на національно-правовому, так і міжнародному рівнях. Для значної кількості держав характерна відсутність системи колізійних норм, що спрямовані на регулювання трудових відносин. Наприклад, єдиною галуззю російського права, в якій трудові відносини піддалися колізійно-правовій регламентації, в даний час виступає торговельне мореплавання. Така ситуація характерна і для інших держав, коли саме трудові відносини, ускладнені іноземним елементом, що складаються в торговому мореплаванні є винятком із загальних правил. З іншого боку, за наявності загального колізійно-правового регулювання трудових відносин, ускладнених іноземним елементом необхідно визначити порядок застосування цих норм до моряків, які працюють під іноземним прапором. Тому завданнями цієї статті є не лише аналіз колізійно-правових принципів і норм, що застосовуються при регулюванні трудових відносин в торговому мореплаванні, а й вивчення загальних колізійних принципів і відповідного регулювання в національному законодавстві та в міжнародних угодах, що застосовуються до трудових відносин з іноземним елементом загалом.

Стосовно до трудових відносин, ускладнених іноземним елементом, використовуються різні колізійні принципи. До основних колізійних принципів, що застосовуються у трудових відносинах виступають: закон місця виконання роботи (*lex loci laboris*); особистий закон наймача (*lex personalis* фізичної особи-наймача працівника або *lex societatis* юридичної особи); закон автономії волі (*lex voluntatis*).

Законодавство і судова практика значної кількості держав виходять з того, що основною формулою прикріплення є закон місця виконання роботи (*lex loci laboris*), і, отже, вибір права сторонами може бути практично виключений. Для міжнародних трудових відносин найбільш поширеною у світі прив'язкою є *lex loci laboris* [6, с. 54]. Даний колізійний принцип є основним у законах про міжнародне приватне право Австрії, Албанії, Угорщини, Іспанії, Швейцарії. Наприклад, угорський Закон «Про міжнародне приватне право» встановлює застосування до трудових правовідносин закону країни виконання роботи, якщо законодавством не передбачено іншого. Відповідно до ст. 121. (1), Федерального закону про міжнародне приватне право 1987 р. Швейцарії, до трудового договору застосовується право держави, у якій працівник зазвичай виконує свої трудові обов'язки [14]. Відповідно до § 44 (1) Федерального закону Австрії 1978 р. «Про міжнародне приватне право», трудові договори регулюються згідно з правом тієї держави, в якій працівник звичайно виконує свою роботу [15]. Аналогічний підхід використаний і в ст. 52 Закону України «Про міжнародне приватне право». У ряді випадків *lex loci laboris* міститься в субсидіарній нормі, як наприклад в § 2. ст. 32 Закону Польщі «Про міжнародне приватне право» 1965 р., відповідно до якої, якщо сторони не мають місця проживання або місця знаходження в одній і тій же державі і не здійснили вибору права, застосовується право держави, у якому робота виконується, виконувалася або повинна була виконуватися [13].

У випадку множинності місць, де виконується робота, застосовним правом є національне право країни, в якій роботодавець має звичне місцезнаходження (принцип «закон країни роботодавця») – *lex personalis* фізичної особи-наймача працівника або *lex societatis* юридичної особи. Найбільш типовими випадками подібного роду виступають ситуації, коли виконувана робота обумовлена функціонуванням транспорту. Наприклад, у § 44 (2) Федерального закону Австрії 1978 р. «Про міжнародне приватне право» зазначено, що якщо працівник виконує свою роботу в більш ніж одній державі або, якщо він не має звичного місця роботи, то є визначальним право тієї держави, в якій роботодавець має своє звичне місцезнаходження [15]. Згідно зі ст. 121. (2), Федерального закону про міжнародне приватне право 1987 р. Швейцарії (2), якщо працівник виконує свої трудові обов'язки в декількох державах, до трудового договору застосовується право облаштування робочого місця або, за відсутності такого, право місця проживання або звичного перебування наймача [14].

Застосування принципу *lex voluntatis* щодо відносин, які розглядаються, допускається в багатьох державах, але часто з певними

застереженнями. Принцип розширення сфери дії закону, обраного сторонами в силу їх угоди (*lex voluntatis*), тобто безумовного застосування його і в трудових відносинах, що стало поширеною практикою в сьогоднішніх умовах, визнається, однак далеко не всіма державами. Так, у Великобританії, Угорщині, Канаді, ФРН і т.д. автономія волі сторін у принципі не обмежується [3, с. 614]. У США вибір сторонами застосовуваного права до трудових правовідносин передбачає наявність істотного зв'язку між застосовним правом і трудовим контрактом. Обмежується коло правових систем яким може бути підпорядкований трудовий договір у Польщі. Закон Польщі про міжнародне приватне право 1965 р. передбачає можливість для сторін самим обрати застосовне до трудового договору право. Однак ст. 32 Закону виключає необмежену свободу вибору: «Сторони можуть підпорядкувати трудові правовідносини обраному ними законом, якщо він знаходиться у взаємозв'язку з цими правовідносинами» [13]. Згідно зі ст. 121 (3) Федерального закону про міжнародне приватне право 1987 р. Швейцарії сторони можуть підпорядкувати трудовий договір праву країни звичайного перебування працівника або праву країни облаштування робочого місця, місця проживання або перебування наймача [14]. Так, у § 44 (3) Федерального закону Австрії 1978 р. «Про міжнародне приватне право» зазначено, що вибір права приймається до уваги тільки тоді, коли він здійснений прямо вираженим способом. Проте в тій мірі, в якій порушуються примусові положення названого в абзацах 1 і 2 права, також і прямо виражений вибір права не приймається до уваги, якщо він здійснений на шкоду працівникові [15].

Колізійні питання трудових відносин підпорядковуються загальним положенням Розділу 5 Глави 2 «Міжнародне приватне право» Вступного закону 1896 р. до Німецького цивільного уложення в редакції Закону від 25 липня 1986 р., відповідно до якого договір підпорядковується обраному сторонами праву (ст. 27). Як впливає зі ст. 30 вступного закону до НЦУ, сторони мають право обрати застосовне до договірних відносин право. При цьому «вибір права у трудових договорах і трудових відносинах не повинен призводити до позбавлення працівника захисту, що надається йому імперативними нормами права, яке підлягало б застосуванню згідно з абз. 2 у відсутності вибору права» [4]. Закон Грузії про міжнародне приватне право 1998 р. окремо не містить колізійні норми щодо трудових відносин, однак у ст. 38. «Імперативні норми соціального захисту» (Глава VI. Зобов'язальне право. Договірні зобов'язальні відносини і зобов'язальні відносини з закону) обумовлює, що вибір права вважається недійсним, якщо він ігнорує імперативні норми, прийняті для захисту споживачів,

робітників і службовців від дискримінації. Це правило застосовується також «у відношенні ... трудових договорів ...», якщо вони узгоджені або укладені в країні, де ... робітники і службовці мають місце проживання і, де діють такі захисні норми» [12].

Таким чином, вибір застосовного права обмежується наявністю зв'язку між застосовним правом і трудовим контрактом, або враховується дія імперативних норм або забороняється такий вибір на шкоду працівникові.

У сфері регулювання міжнародної праці застосовуються й інші колізійні принципи. Так, застосовним правом може визнаватися право країни, де знаходиться підприємство, яке відрядило працівника за кордон для виконання трудового завдання («закон країни установи, яка відрядила працівника» – *lex loci delegationis*).

Особливості фактичного складу деяких видів трудових відносин обумовлюють закріплення у праві спеціальних, щодо *lex loci laboris*, колізійних правил. До трудових відносин на міжнародному транспорті застосовним правом є право держави реєстрації транспортного засобу («закон місця реєстрації транспортного засобу» і «закон прапора судна»), зокрема, для осіб, які працюють на суднах водного і повітряного транспорту, – *lex banderae*.

Відносно трудових відносин моряків А.С. Довгерт зазначає, що національне законодавство та міжнародні договори традиційно використовують *lex flagi* для визначення застосовуваного закону. Використання даного правила може бути пояснено концепцією міжнародного публічного права, на певних етапах свого розвитку, що розглядає корабель як частину території держави, під прапором якої він плаває. Закони про МПП Албанії, Угорщини, Чехословаччини передбачають цю прив'язку для «морських» трудових відносин. Це правило міститься в морських кодексах Італії, Франції, ФРН. Так, згідно зі ст. 48 Кодексу торговельного мореплавства України, правове становище екіпажу судна, що плаває під прапором України, а також відносини між членами екіпажу, які беруть участь в експлуатації цього судна, між членами екіпажу цього судна і судовласником визначаються чинним законодавством України. У деяких країнах використовується прив'язка закону країни реєстрації судна, що в основному відповідає закону прапора. Однак *lex flagi* не підходить для визначення закону в такій ситуації, як найм моряка, що має чинний контракт з пароплавством однієї країни для роботи на кораблі, що плаває під прапором іншої країни, а також у ситуації з так званим «зручним» прапором. Винятки із загального правила *lex flagi* можна передбачити в національному законодавстві або міжнародних договорах [6, с. 58].

У правозастосовчій практиці західних країн (Великобританія, Італія, Канада, ФРН) все частіше для трудового договору застосовується формула «закон найбільш тісного зв'язку». Ця формула враховує комплекс факторів або один домінуючий фактор, який пов'язує сторони трудового договору з певною країною, а саме: місцезнаходження робочого місця і (або) керівництва підприємства; спільне громадянство сторін трудового договору; джерело отримання працівником виробничих інструкцій; джерело виплати заробітної плати та її валюта; мова трудового договору тощо [8, с. 316]. Наприклад, якщо працівник наймається на місці перебування компанії спеціально для роботи за кордоном, тоді фактором, що пов'язує його з певною країною буде місцезнаходження керівного офісу компанії, особливо якщо працівник має громадянство країни місцезнаходження компанії. «Тісний зв'язок» може бути виражений в тому, що дана країна є місцем здійснення трудової діяльності або місцем укладення трудового договору. Так, Закон Швейцарії «Про міжнародне приватне право» 1987 р., виходить з застосування двох найважливіших принципів міжнародного приватного права: автономії волі сторін і прикріплення до права, з яким дане відношення найбільш тісно пов'язане (п. 1 ст. 116 і п. 1 ст. 117) [14]. Його правила, встановлюють, що договір підпорядковується обраному сторонами праву, і поширює свою дію на розглянуті відносини. Однак законодавець передбачає у виборі сторін і можливість помилок. У такій ситуації договір підпорядковується праву країни, з яким він пов'язаний найбільш тісним чином.

Як зазначає Н.О. Хаустова [17, с. 37], різноманіття ситуацій, що виникають при укладенні та виконанні трудових правовідносин, ускладнених іноземним елементом, в багатьох випадках не може бути дозволено на основі навіть самої детальної диференціації колізійних норм, і тому в законодавстві багатьох європейських країн використовується колізійне правило – «закон суду».

Законодавство України також містить колізійні норми для регулювання трудових відносин з іноземним елементом. Згідно зі ст. 52 Закону України «Про міжнародне приватне право», до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України. Деяка інша норма міститься в КЗпП України. Відповідно до ст. 8 КЗпП України, трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном, регулюються законодавством держави, в якій здійснене працевлаштування (наймання) працівника, та міжнародними договорами України. Таким чином, при наймі моряка в Україну для роботи під прапором, згідно КЗпП України, застосовними є норми

права України, що суперечить загальноприйнятій практиці. При цьому, відсутнє право працівника і роботодавця на вибір права, що застосовується до трудових відносин, а також існують певні протиріччя з положеннями Закону України «Про міжнародне приватне право».

Стосовно до трудових відносин моряків можливо два підходи щодо визначення застосовуваного права. По-перше, застосування загальних норм, що визначають вибір застосовного права при роботі власних громадян за кордоном та іноземних громадян на власній території. Аналіз цих норм ми провели вище, і за відсутності спеціальних колізійних норм, застосовним до трудових відносин з іноземним елементом в міжнародному судноплаванні, будуть застосовуватись загальні колізійні норми. По-друге, застосування спеціальних колізійних норм, що поширюються тільки на моряків. До них відноситься колізійна прив'язка «закон прапора» (*lex banderae*), що традиційно застосовується щодо моряків, тобто країни реєстрації судна. Зауважимо, що спеціальна колізійна норма, застосовна до цієї професійної групи може містити й інші колізійні прив'язки, відмінні від загальних колізійних норм конкретної держави в цій сфері. Поширення «зручного прапора» в сучасному торговому мореплаванні призвело до того, що ні наймач (як правило, судовласник), ні працівники (моряки) не мають відношення до держави прапора судна. Тому в законодавстві можуть міститися додаткові приписи, що містять інші колізійні прив'язки, наприклад, *lex personalis*.

Ці спеціальні колізійні норми можуть закріплюватися (1) в актах загального характеру (законах про міжнародне приватне право), або (2) в окремих нормативних актах, які присвячені спеціальному регулюванню (кодексах торговельного мореплавання, законах про моряків і т.п.).

До першої групи слід віднести положення угорського Закону «Про міжнародне приватне право», який підпорядковує трудові відносини членів екіпажів морських і повітряних суден праву тієї держави, під чийм прапором або іншим відмітним знаком функціонує судно [3, с. 615]. У чеському Законі «Про міжнародне приватне право та процес» 1963 р. специфіковані колізійні прив'язки стосовно випадків виконання трудових обов'язків, якщо вони пов'язані з роботою на транспорті. Так, трудові відносини працівників транспортних організацій регулюються у залізничному та автодорожньому транспорті правом місця знаходження організації, в річковому і повітряному транспорті – правом місця реєстрації, а в морському – правом держави, під прапором якому плаває судно (п. 2 § 12).

До другої групи відноситься фінський Закон «Про моряків» 1978 р., який в порядку встановлення односторонньої колізійної норми передбачає, що він застосовується до всіх робіт, що виконуються на борту фінського судна. Однак, якщо фінське судно або його частина зафрахтовані іноземним наймачем, Міністерство соціальних питань і охорони здоров'я Фінляндії може в цілому або частково звільнити його від дотримання положень цього акту. Урядом Фінляндії може бути також передбачено застосування його положень і у випадках трудових відносин, що здійснюються на борту іноземного судна, якщо в них беруть участь фінські наймач і працівник [3, с. 616].

Згідно з п. 2 ст. 54. «Правове становище екіпажу» Кодексу торгового мореплавства Республіки Молдова, відносини між членами екіпажу та судновласником регулюються законодавством держави, під прапором якої плаває судно, якщо договором, який регламентує ці відносини, не передбачено інше. Відповідно до п. 1 ст. 58. «Трудові відносини на судні» Кодексу торгового мореплавства Республіки Молдова, порядок прийому на роботу та звільнення членів судового екіпажу, їх права і обов'язки, умови та оплата праці на судні визначаються законодавством Республіки Молдова, включаючи даний кодекс, правил служби на морських судах, колективними та індивідуальними трудовими договорами (контрактами) [9].

До цієї групи належить положення ст. 416 КТМ РФ 1999 р., відповідно до якого, правове становище членів екіпажу судна та пов'язані з експлуатацією судна відносини між членами екіпажу судна визначаються законом держави прапора судна. Пункт 2 ст. 416 КТМ РФ визначає, що відносини між судновласником і членами екіпажу судна регулюються законом держави прапора судна, якщо інше не передбачено договором, що регулює відносини між судновласником і членами екіпажу судна, які є іноземними громадянами.

Таким чином, ця норма допускає для іноземних громадян укладення трудового договору, заснованого на праві іншому, ніж право держави прапора судна. Що стосується російських громадян, то згідно зі ст. 57 КТМ РФ, порядок прийому на роботу членів екіпажу, їх права і обов'язки, умови та порядок оплати праці, а також порядок і підстави їх звільнення визначаються законодавством РФ.

У даному випадку присутні, як мінімум, дві новели: по-перше, можливість вибору права сторонами трудового договору (тобто закріплюється принцип автономії волі сторін) і, по-друге, обмеження застосування обраного правопорядку, засноване виключно на дотриманні інтересів працівника (працівників). Таким чином, ця норма допускає для іноземних громадян укладення трудового договору, заснованого

на праві іншому, ніж право держави прапора судна. Що стосується російських громадян, то згідно зі ст. 57 КТМ РФ, порядок прийому на роботу членів екіпажу, їх права і обов'язки, умови та порядок оплати праці, а також порядок і підстави їх звільнення визначаються законодавством РФ. Слід зазначити, що в чинному законодавстві Російської Федерації колізійні норми, що регулюють міжнародні трудові відносини, містяться лише в КТМ РФ.

У ч. 2 п. 2 ст. 416 КТМ РФ міститься положення про неприпустимість погіршення умов праці. Зокрема, вибір сторонами трудового договору права, що підлягає застосуванню до відносин між судовласником і членами екіпажу судна, не повинен призводити до погіршення умов праці членів екіпажу судна в порівнянні з нормами права тієї держави, якими повинні регулюватися дані відносини за відсутності угоди сторін про право, що підлягає застосуванню.

Коментар до зазначеної норми поширює її дію на два випадки: при укладенні іноземним громадянином трудового договору про роботу на судні, що плаває під Державним прапором РФ, умови його праці не можуть бути гіршими у порівнянні з нормами трудового права РФ; при працевлаштуванні російського моряка для роботи на судні, які плавають під іноземним прапором, незалежно від того, яке право було передбачено в договорі, умови праці не повинні бути гіршими у порівнянні з тими, які встановлені нормами права держави, під прапором якої це судно ходить [10, с. 709]. Незрозуміло, на якій підставі КТМ РФ регулює відносини російських моряків, які уклали трудовий договір про роботу на судні плавають під іноземним прапором, що передбачає застосування права третьої держави (не РФ), з іноземним судовласником. Це питання може бути врегульовано лише законодавством держави, під чийм прапором ходить судно, а не законодавством держави громадянства моряка, тим більше, що стосовно до роботи російських моряків на іноземних судах положення п. 1 та ч. 1 п. 2 ст. 416 КТМ РФ розширено не повинні тлумачитися. Виникає питання: в яких випадках держава громадянства може пред'являти вимоги (навіть загального характеру) до трудових відносин, що стосуються умов праці, при виборі працівником і роботодавцем права третьої держави, по відношенню до держави прапора судна.

У законодавстві України відсутні спеціальні норми, що регулюють трудові відносини моряків – громадян України, за кордоном.

Бібліографічний список

1. Аверочкіна Т. В. Колізії національних законодавств при працевлаштуванні моряків на судна іноземних судовласників / Т. В. Аверочкіна // Актуальні проблеми політики. – 2006. – Вип. 29. – С. 461 – 464.

2. Аверочкина Т. В. Правові колізії в регулюванні працевлаштування моряків на судна іноземних судновласників / Т. В. Аверочкина // Митна справа. – 2006. – № 1. – С. 69 – 70.
3. Ануфриева Л. П. Международное частное право : В 3-х т. : учебник / Л. П. Ануфриева. – М. : Издательство БЕК, 2002. – Т. 2. Особенная часть – 656 с.
4. Вводный закон 1896 г. к Гражданскому уложению [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.cisg.ru/content/download/ipr_de.pdf
5. Гірма Гізау Айеле Система колізійних норм в міжнародному приватному праві : автореф. дис. ... канд.юрид.наук : 12.00.03 / Гірма Гізау Айеле ; Ін-т міжнар. відносин. – К., 1998. – 13 с.
6. Довгерт А. С. Правове регулювання міжнародних трудових відносин : навч. посібник / А. С. Довгерт. – К. : НМК ВО, 1992. – С. 19.
7. Звеков В.П. Коллизии законов в международном частном праве / В. П. Звеков ; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. – М. : Волтерс Клувер, 2007. – 416 с.
8. Киселев И. Я. Труд с иностранным участием. Правовые аспекты / И. Я. Киселев. – М., 2003. – С. 316.
9. Кодекс торгового мореплавания Республики Молдова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://rudocs.exdat.com/docs/index-331999.html?page=2>
10. Комментарий к Кодексу торгового мореплавания Российской Федерации / под ред. Г. Г. Иванова. – М. : Спарк, 2000. – С. 709.
11. Номоконова Е. Н. Особенности правового регулирования трудовых отношений моряков по международному и российскому праву : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. Н. Номоконова. – Владивосток, 2003. – 228 с.
12. О международном частном праве : Закон Грузии от 1998 г. [Электронный ресурс] // Научно-учебная группа «Современная конструкция международного частного права». – Режим доступа : <http://pravo.hse.ru/intprilaw/doc/042901>
13. О международном частном праве [Электронный ресурс] : Закон Польши 1965 г. // Научно-учебная группа «Современная конструкция международного частного права». – Режим доступа : <http://pravo.hse.ru/intprilaw/doc/041101>
14. О международном частном праве : Федеральный закон Швейцарии 1987 г. [Электронный ресурс] // Научно-учебная группа «Современная конструкция международного частного права». – Режим доступа : <http://pravo.hse.ru/intprilaw/doc/042901>
15. О международном частном праве : Федеральный закон Австрии 1978 г. [Электронный ресурс] // Научно-учебная группа «Современная конструкция международного частного права». – Режим доступа : <http://pravo.hse.ru/intprilaw/doc/040101>

16. Спектор А. А. Трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, как объект международного частного права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / А. А. Спектор. – М., 2004. – 22 с.
17. Хаустова Н. А. Защита трудовых прав граждан в международном частном праве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Н. А. Хаустова. – М., 2006. – 190 с.

Рассмотрены вопросы коллизионного регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в международном судоходстве. Проанализированы основные коллизионные привязки и внутригосударственные коллизионные нормы различных государств, применяемые к трудовым отношениям моряков.

The questions of conflict of labor relations with foreign element in the international shipping industry are considered. The main connecting factors and domestic conflict rules of different countries applied to labor relations sailors are analyzed.

Стаття надійшла до редколегії 05.02.2013

УДК 327:339.9

Володіна М. О., ДонНУ

АМЕРИКАНСЬКІ ЗОВНІШНЬОПОЛІТИЧНІ ТА БЕЗПЕКОВІ СТРАТЕГІЇ ЩОДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ НАПРИКІНЦІ ХХ - НА ПОЧАТКУ ХХІ СТ.

Стаття присвячена аналізу американської зовнішньополітичної стратегії щодо Європейського Союзу на рубежі ХХ-ХХІ ст. Акцентується увага на ролі Вашингтона в забезпеченні трансатлантичної співпраці. Аналізується роль США в прагненні перетворити Європейський Союз в сильну самостійну міжнародну структуру, яка відповідає за європейську і міжнародну безпеку.

Особливістю політичного діалогу США та Європейським Союзом (ЄС) в постбіполярний період є включення в порядок денний широкого кола глобальних питань. Глобальні виклики безпеці ведуть до розширення форм та рівнів двостороннього співробітництва, проте, трансатлантична співпраця в цій сфері залишається на середньому рівні. Зі зникненням «радянської загрози» різниця в інтересах все частіше призводить до відцентрових тенденцій, а брак співпраці