DOI: 10.32844/2222-5374-2020-103-1.52**УДК 349.2****Підпала І. В.,***доцент кафедри загальних дисциплін
Медико-природничого університету,
кандидат юридичних наук*

ВИЗНАЧЕННЯ ВИНАГОРОДИ МОРЯКА У КОЛЕКТИВНОМУ ТА ТРУДОВОМУ ДОГОВОРІ

В статті визначено, що договірне регулювання оплати праці здійснюється при укладанні колективних договорів та угод усіх рівнів, тобто правове регулювання оплати праці моряків визначається не тільки у індивідуальних трудових договорах (контракт моряка), але і у колективних. Регулювання праці моряків згідно індивідуального договору конкретизує правові норми, встановлені державою де шляхом локального методу судовласники розробляють більш конкретні, детальні умови оплати праці на базі норм і показників, що встановлюються в централізованому порядку в колективному договорі. При цьому, ці договірні норми сприяють підвищенню рівня пільг та гарантій передбачених законодавством морякам, як на міжнародному так і національному рівнях. Вони спрямовані на створення, формування морських правил поведінки конкретного судна шляхом заповнення прогалів у праві або встановлення специфічних правил, що доповнюють та конкретизують передбачені у чинному законодавстві. Зроблено висновок, що у процесі реформування трудових відносин по оплаті праці значну роль відіграє удосконалення механізмів державного і договірного регулювання. Основним напрямом вдосконалення є досягнення оптимального співвідношення між цими двома механізмами. Протягом останніх років вищезазначені механізми регулювання знаходилися поза увагою правової науки та вивчалися в основному економістами, що утворило прогалини у дослідженнях саме правових способів та методів регулювання оплати праці і у значній мірі зумовили відхилення на сучасному етапі від основних принципів правового регулювання. Тому ці два основних механізми регулювання оплати праці: державний та договірний набули великої актуальності за більш, ніж вікове існування та потребують детального вивчення та впорядкування на сучасний лад. Значення державного регулювання оплати праці полягає не у виданні великої кількості законодавчих актів, а в їх економічній обґрунтованості, соціальній направленості та дієвості, так як оплата праці має ґрунтуватися на реальних фінансових можливостях країни, забезпеченні збалансованості інтересів усіх верств населення.

Ключові слова: колективний договір, трудовий договір, міжнародний рівень, моряк, судовласник, пільги, колективно-договірний регламент.

Актуальність теми. В українському законодавстві поняття оплата праці за колективно- договірним регламентом для моряків, відсутнє. На-

уковці – дослідники колективних трудових відносин пропонують лише загальне визначення цього поняття: це врегульована нормами трудового права оплата праці та відносини, які виникають у процесі реалізації суб'єктами трудових функцій та обов'язків відповідно до чинного законодавства [1]. В колективному договорі вони відрізняються за: нормативністю; рівнями регулювання; способом вирішення розбіжностей, що виникають під час здійснення договірної регулювання; формами реалізації правового регулювання винагороди за працю. Тому, правове регулювання оплати праці моряків системно розділяється на два блоки: колективно-договірне та індивідуально-договірне. І.В. Зуб наголошує, що в умовах ринку, а особливо у такої категорії працівників, як моряки, індивідуально-договірне регулювання оплати праці має переважати над колективним, яке в свою чергу має виконувати функцію захисту від надмірної експлуатації найманої праці моряків. Г.І. Чанишева, наполягає на первинності, верховенстві індивідуальних трудових відносин, що виступають підґрунтям для існування колективних, але не можуть нормально функціонувати без останніх відповідно до чинного законодавства і, як наслідок, не може відбуватися їхнє ефективне правове регулювання [2].

Виклад основного матеріалу. Процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи відбувся ще у 1948 р. МОП, яка прийняла Конвенцію № 87 “Про свободу асоціації і захист права на організацію”, у 1949 р. - Конвенцію № 98 “Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів”, у 1951 р. - Рекомендацію № 91 “Про колективні договори”. Крім того, були прийняті Конвенція № 94 “Про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства” (1952 р.), № 113 “Про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і трудящих” (1960 р.), № 154 “Про сприяння колективним переговорам” (1981 р.). Україна ратифікувала вказані конвенції і вони увійшли до системи національного законодавства, є обов'язковими до виконання.

В.М. Божко визначає правове регулювання оплати праці на колективно - договірній основі, як спосіб правотворчості організаційних колективно-трудоових зобов'язань між найманими працівниками, а саме моряками, профспілками та роботодавцями (судновласниками), з приводу організації заробітної плати [3]. У зв'язку з тим, що праця моряків має свої особливості та індивідуальну специфіку то на законодавчому рівні всі ці різноманітності їх праці перерахувати не можливо, а доцільно запровадити ступеневі рівні для внутрішньої індивілізації праці. Тому правове регулювання оплати праці на колективно та індивідуально - договірній основі є нормотворча діяльність моряка та судновласника щодо організації оплати праці на всіх рівнях: міжнародному, національному, галузевому, територіальному та виробничому з визнанням умов цих договорів правовими нормами, які встановлені в межах закону і є обов'язковими для правозастосування, як і закон [4]. Це тлумачення доцільно було б включити в законодавство оплати праці моряків, щоб підкреслити значення встановлених умов для сторін.

Правове регулювання оплати праці відображене в колективному договорі сприяє розвитку правової свідомості та правової культури моряків та надає можливість судновласнику конкретизувати свої витрати шляхом

узгодження інтересів моряків щодо заробітної плати із своїми фінансовими та економічними можливостями. При цьому умови колективних договорів згідно зі ст. 5 Закону України “Про колективні договори і угоди” є обов’язковими до виконання, як для судновласників, на яких вони поширюються, та моряків, які їх уклали. Умови колективних договорів, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище моряків, є недійсними, і в цілому забороняється включати їх до договорів [5].

На практиці при укладанні колективних та індивідуальних договорів судновласника з моряками, відсутні: принцип відображення наявних проблем і способів їх вирішення; чіткий розподіл функцій та кола питань, що вирішуються на національному, регіональному, галузевому та локальному рівнях; дієвий механізм контролю з боку держави та сторін соціального партнерства за виконанням взаємних зобов’язань, а існує формалізм та невизначеність під час укладення даних договорів [6].

Згідно цього договірний рівень трудових відносин повинен регулювати норми стосовно оплати праці моряків, зокрема щодо: нормування і оплати праці, встановлення судновласниками мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації та мінімальних розмірів доплат і надбавок; умов зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці згідно ч. 2 ст. 8 Закону України “Про колективні договори та угоди” [7].

При співвідношенні індивідуальних та колективних договорів із законодавством та генеральною угодою, повинно вбачатися, що вони не можуть погіршувати положення працівників порівняно із генеральною угодою, але ще й покращувати їх становище, так як передбачають додаткові права, пільги та гарантії. Норми генеральної угоди забезпечують єдність правового регулювання, а диференціація здійснюється на колективному і індивідуальному рівні нормами, які приймаються Міністерством інфраструктури України та його відомствами, а також нормами, що визначають правові зобов’язання сторін з урахуванням особливостей морської галузі [8].

У нашій країні взагалі не визначено законодавчо зміст угоди на генеральному рівні, для регулювання норм соціального захисту моряків, включаючи соціальні гарантії, компенсації, пільги (ч. 3 ст. 8 Закону України “Про колективні договори та угоди”). Дана правова невизначеність негативно впливає на практику укладання колективних та індивідуальних договорів, так як провідна роль у регулюванні соціально-трудових відносин припадає саме генеральним угодам для встановлення мінімальних гарантій оплати праці регіонального прожиткового мінімуму, який можливо збільшити за рахунок місцевого бюджету, і це чітко потім визначити в угоді для уникнення соціальної напруги [9].

Таким чином, вбачається, що одним з найважливіших регуляторів трудових відносин щодо оплати праці моряків є обов’язкове укладення колективного договору. Так як в ньому відображаються взаємні зобов’язання сторін стосовно: нормування та оплати праці, включаючи форми, системи, розміри заробітної плати, умови регулювання фондів оплати праці, встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; тарифні сітки, схеми посадових окладів та умови запровадження і

розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших компенсаційних і гарантійних виплат (ст. 13 КЗпП, ст. 7 Закону України “Про колективні договори та угоди”). Колективний договір обмежується рамками судновласника та моряків, які перебувають з ним у трудових відносинах. Факт перебування у трудових відносинах з судновласником є підставою для поширення дії колективного договору на всіх моряків, незалежно від того, чи є вони членами профспілки (ст. 9 цього Закону).

Крім того, колективний договір може укладатися для декількох суден з однаковим видом діяльності, що належать одному судновласникові, а також у структурних підрозділах суднової компанії за наявності згоди сторін. У свою чергу, чинне законодавство України встановлює, що у структурних підрозділах колективний договір укладається в межах компетенції цих підрозділів [1]. Колективний договір включає багато способів правового регулювання оплати праці. При цьому колективні відносини мають бути спрямовані не на роз’єднання, а саме на досягнення консенсусу, для чого необхідна єдність інтересів і, перш за все, в межах колективних переговорів, які передбачають укладення єдиного договору про, що свідчить міжнародна практика. Якщо він не укладався, на судновласника покладається обов’язок погоджувати умови оплати праці з виборним органом первинної профспілкової організації судноплавної компанії, який представляє інтереси більшості моряків, а в разі його відсутності - з представниками чи органами, вільно обраними моряками (загальні вимоги ч. 1 ст. 15 Закону України “Про оплату праці”) [10].

Небажання судновласника або уповноваженого ним органу укладати колективний договір пояснюється почасти й тим, що у законодавстві передбачено менший розмір штрафу за не укладення колективного договору, ніж за його невиконання. У таких випадках профспілковий комітет або інший уповноважений моряками орган вправі звернутися до суду з позовом до судновласника про зобов’язання його укласти колективний договір [2]. За невиконання зобов’язань та порушення договірних умов оплати праці винні особи притягуються до матеріальної відповідальності, причому винною особою вважається судновласник, професійні спілки не несуть матеріальної відповідальності. Таким чином, доцільно, передбачити таку відповідальність, як перед судновласником, так і перед профспілками моряків внаслідок невиконання (неналежного виконання) обов’язку щодо захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів моряків. Крім того, у трудовому праві відсутня узгоджена позиція норм ч. 2 ст. 14 Закону України “Про оплату праці” стосовно умов оплати праці, які погіршують становище моряків порівняно з умовами, передбаченими у колективному договорі і які можуть встановлюватися не більше ніж на шість місяців - на період подолання фінансових труднощів підприємства. Ця спеціальна норма на практиці має перевагу перед загальною нормою ст. 16 КЗпП, відповідно до якої умови колективного договору, які погіршують становище працівників порівняно з угодами (договорами), є недійсними. Важко заперечити проти такої волі законодавця, оскільки це було б відривом від реальності, але дана норма не відповідає Конституції України та основним принципам трудового права, тому її необхідно виключити. Аналіз світового досвіду підтверджує домінування принципу “не погіршення трудових прав працівників” [11].

Аналізуючи зміст колективного договору, необхідно зупинитися ще на деяких аспектах базових умов, стосовно яких сторони повинні дійти згоди. Це складові організації оплати праці, щодо вдосконалення тарифних ставок, шляхом введення гнучкої тарифної системи за прикладом англійських економістів, при якій судновласнику необхідно запровадити структуровані тарифні ставки, що складаються з 3-5 частин для більшої диференціації тарифу залежно від індивідуальних характеристик і результатів моряків (встановлюються і переглядаються кожні 3-6 місяців) [12]. Або введення безтарифної організації оплати праці. Останнє допускається ст. 97 КЗпП, згідно з якою поряд із погодинною та відрядною системами оплати праці можливе існування інших систем оплати праці. Саме такою системою на прикладі досвіду країн Європи та США може стати безтарифна система організації оплати праці, яка передбачає встановлення не фіксованих рівнів оплати праці, а коефіцієнтів участі робітника в результатах діяльності трудового колективу. Заробітна плата являє собою зароблену моряками частину у колективному фонді оплати праці. Інший варіант безтарифної системи передбачає, що працівники отримують фіксовану заробітну плату за кваліфікацію, а не за кількість відпрацьованих годин. Проте, згідно зі ст. 96, КЗпП саме тарифна система є основою організації оплати праці моряків, якщо судновласник використовує безтарифну систему оплати праці, то у колективному договорі необхідно відобразити принципи, які визначають кваліфікаційні рівні та оцінки трудового внеску моряків. Кожен шлях має свої позитивні та негативні сторони, їхнє використання залежить від галузевих особливостей, організаційно-технічних та фінансових можливостей кожного судновласника [13].

Ще одним питанням, яке б потрібно було б включити в зміст колективного договору - преміювання: показники, умови преміювання, розміри преміальних винагород [14]. Проблемні питання регулювання премій знайшли своє відображення у працях видатних фахівців: С.С. Каринського, Р.З. Лівшиця, Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої, І.В. Зуба, Б.С. Стичинського, В.Г. Ротаня, Н.М. Хуторян, але єдина точка зору на правову природу премій відсутня. У теорії трудового права встановлені окремі види премій: такі, що враховуються і не враховуються при обчисленні середньої заробітної плати; премії як окремий вид заохочення, яке відбувається поза межами систем оплати праці, та такі, що передбачені системою оплати праці. У сучасних умовах ринкових відносин доцільно розробити локальне положення про показники та умови преміювання моряків і затвердити як додаток до колективного договору, де встановити справедливе співвідношення між основною заробітною платою і преміями на рівні 50-60 % фонду оплати праці [15]. Дана норма не суперечить ст. 214 проекту Трудового кодексу України, яка встановлює, що колективним договором, а якщо він не укладався - нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації, встановлюються системи стимулювання праці (преміювання, заохочувальні виплати, доплати і надбавки тощо) та визначаються межі прав роботодавця щодо зменшення розміру доплат, надбавок, премій тощо. Зазначені системи можуть установлюватися також трудовим договором, тобто індивідуальним, що є іншим рівнем правового регулювання оплати праці [16]. Внаслідок

укладання трудового договору моряк набуває, як індивідуальних, так і колективних трудових прав. Індивідуальні і колективні трудові відносини мають нерозривний зв'язок, єдність і взаємодію при верховенстві індивідуальних, хоча їм у меншій мірі, ніж колективним, властивий організаційний характер. У сучасній Україні Конституцією визначено людину найголовнішою цінністю, що відобразилося і у встановленні та реалізації трудових прав працівника. Права у сфері праці, як і права людини в цілому, були задумані, як індивідуальні і здійснення колективних прав не може знижувати закріплені законодавством їхній рівень. Укладаючи трудовий договір судновласник і моряк фіксують свої наміри діяти певним чином, їхні права і обов'язки, встановлені у трудовому договорі, реалізуються у подальших діях [17].

Розмір винагороди за працю виступає обов'язковою умовою трудового договору і є загальною істотно-обов'язковою необхідністю для укладення трудового договору. Головними умовами про винагороду за працю у трудовому договорі моряка: - основний обов'язок судновласника і в той же час, право моряка, могутній мотив його трудової діяльності; - при укладанні трудового договору (контракту) здійснюється конкретизація умов оплати праці моряка з урахуванням норм колективного договору, угод та трудового законодавства; - судновласник не має права в односторонньому порядку приймати рішення щодо оплати праці, що погіршує умови моряка, встановлені колективним договором, угодами, законодавством; - зміна умов оплати праці відноситься до зміни істотних умов, тому потребує вчасного попередження та згоди моряка; - при встановленні розміру заробітної плати, обов'язковим для судновласника є дотримання соціальних гарантій у цій сфері. Згідно зі ст. 21 КЗпП, умова щодо розміру заробітної плати обов'язково повинна бути узгоджена сторонами трудового договору, якою повинні бути визначенні розміри тарифної ставки чи посадового окладу моряка, умови призначення та розмір надбавок і доплат, порядок виплати заробітної плати та інші умови винагороди за працю [18].

Також мають знайти відображення не тільки трудова функція та оплата праці, але й режим роботи та інші умови. Правове регулювання оплати праці можна розглядати не тільки на стадії укладення трудового договору (контракту), але і в подальшому у процесі трудової діяльності, коли виникають питання, які можуть бути врегульовані в індивідуально-договірному порядку: необхідність збільшити розмір заробітної плати моряка порівняно з колективним договором або іншим локальним актом; врегулювання розмірів заробітної плати з судновласником, якщо не укладений колективний договір.

Таким чином, вище наведене не залишає сумнівів, що правове регулювання оплати праці повинно найбільше притримуватися індивідуальних договорів, які повинні передбачати всі умови, так як досконала організація оплати праці здійснюється на підставі саме трудового договору, а законодавець не включив його до системи регулювання оплати праці згідно зі ст. 14 Закону України "Про оплату праці" [19]. Однак за змістом ст. 15 Закону України "Про оплату праці" конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок, посадових окладів, а також надбавок, доплат, премій і винагород мають встановлюватися у трудовому договорі [20].

Відсутнє і законодавче визначення правового регулювання праці за індивідуальним договором, тому це можна розглядати як один із рівнів договірному способу, за допомогою якого сторони трудового договору (контракту) встановлюють і конкретизують умови щодо оплати праці з урахуванням вимог законодавства про оплату праці та колективних договорів. Для регулювання трудових відносин важливе значення має принцип оплати праці, він є загальним та основним, тому що включає єдність і диференціацію заробітної плати, зв'язок між продуктивністю праці й розмірами оплати праці. Згідно цього для моряків це матеріальне стимулювання тривалої та дисциплінованої праці, встановлення гарантії при відхиленні від умов праці, передбачених тарифами, оплата за понаднормовану працю. Тому, вдосконалюватися правове регулювання оплати праці в сучасний період повинно відбуватися при контролюванні укладення колективних та індивідуальних договорів з врахуванням всіх необхідних умов [21].

Висновки. У процесі реформування трудових відносин по оплаті праці значну роль відіграє удосконалення механізмів державного і договірному регулювання. Основним напрямом вдосконалення є досягнення оптимального співвідношення між цими двома механізмами. Протягом останніх років вищезазначені механізми регулювання знаходилися поза увагою правової науки та вивчалися в основному економістами, що утворило прогалини у дослідженнях саме правових способів та методів регулювання оплати праці і у значній мірі зумовили відхилення на сучасному етапі від основних принципів правового регулювання. Тому ці два основних механізми регулювання оплати праці: державний та договірний набули великої актуальності за більш, ніж вікове існування та потребують детального вивчення та впорядкування на сучасний лад. Значення державного регулювання оплати праці полягає не у виданні великої кількості законодавчих актів, а в їх економічній обґрунтованості, соціальній направленості та дієвості, так як оплата праці має ґрунтуватися на реальних фінансових можливостях країни, забезпеченні збалансованості інтересів усіх верств населення, а також реалізації норм, що містяться у конвенціях і рекомендаціях МОП, Конституції України, КЗпП і ін. Держава зобов'язана реалізувати законодавчі норми і конституційні гарантії щодо права найманих моряків на отримання заробітної плати, розмір якої забезпечував би їм та членам сім'ї достатній життєвий рівень. Держава, як владний суб'єкт, визначає в масштабі всієї країни головні напрямки організації заробітної плати та закріплює гарантії, що зобов'язують виконувати судновласники за допомогою колективних та індивідуальних договорів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гирич О.Г. Трудове право: [курс лекцій для студ. юрид. вузів та факультетів]. К.: Вілбор, 1999. 208 с.
2. Никитин С.М. Формирование и политика заработной платы: опыт экономически развитых стран // Трудовое право, 2003. № 6. С. 72.
3. Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати: дис. на здобуття наук, ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення". Київ, 2002. 203 с.

4. Сімутіна Я.В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): дис. на здобуття наук, ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення". Х., 2007. 210 с.

5. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: автореф. дис. на здобуття наук, ступеня доктора юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення". Харків, 2002. 40 с.

6. Деркач О.В. Недоліки сучасного колективно-договірного регулювання оплати праці. *Економіка. Фінанси, Право*, 2007. № 6. С. 25-26.

7. Олійник О.М. Розвиток трудових відносин і законодавства про працю в Україні (1917-1924 рр.): автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 "Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових вчень". Харків, 2003. 19 с.

8. Бурак В.Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення". К., 1999. 14 с.

9. Бонвичини Р. Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. Приемлемы ли для России европейские модели? М.: Изд-во "Права человека", 2005. 196 с.

10. Трудове право України: Академ, курс: [підруч.] / [А.Ю. Бабаскин, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, та ін.]; за заг. ред. Н.М. Хуторян. - К.: ЕІ ид-во А.С.К., 2004. 608 с.

11. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 4 грудня 2017 року.

12. Кисельова Т. Мінімальна заробітна плата та її вплив на ринок праці. *Праця і зарплата*. 2007. № 7 (539). С. 4-5.

13. Пироженко О. Форми оплати труда. [2-е изд., перераб и доп.]. Х.: Фактор, 2003. 64 с.

14. Гаращенко Л. Запорука гідного життя. *Праця і зарплата*. 2007. № 33(565). С. 4-5.

15. Лившиц Р.З. Зароботная плата в СССР. Правовое исследование. М.: Изд-во "Наука", 1972. - 272 с.

16. Колот А. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати. *Україна: аспекти праці*. 2000. № 6. С. 15-19.

17. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М.: Наука, 1989. 192 с.

18. Сичов Д.В. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення". Х., 2005. 17 с.

19. Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору: автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення". К., 2005. 11 с.

20. Сімутіна Я.В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): автореф. дис. на здобуття наук ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення". Х., 2007. 20 с.

21. Жоравович Д. Вплив міжнародних норм про працю на вітчизняне трудове право. *Право України*. 2001. № 3. С. 69-71.

I. Pidpala

DEFINITION OF A SEAFARER'S REMUNERATION IN COLLECTIVE AND LABOR CONTRACTS

The article stipulates that contractual regulation of wages is carried out when concluding collective agreements and agreements of all levels, ie legal regulation of seafarers' wages is determined not only in individual employment agreements (seafarers' contract), but also in collective ones. Regulation of seafarers' labor according to an individual agreement specifies the legal norms established by the state where by local method shipowners develop more specific, detailed conditions of remuneration on the basis of norms and indicators established centrally in the collective agreement. At the same time, these contractual norms help to increase the level of benefits and guarantees provided by law to seafarers, both at the international and national levels. They are aimed at creating, forming maritime rules of conduct of a particular vessel by filling gaps in the law or establishing specific rules that complement and specify the provisions of applicable law. It is concluded that in the process of reforming labor relations on wages plays a significant role in improving the mechanisms of state and contractual regulation. The main direction of improvement is to achieve the optimal relationship between these two mechanisms. In recent years, the above regulatory mechanisms have been ignored by legal science and studied mainly by economists, which has created gaps in the study of legal methods and methods of regulating wages and largely led to deviations at the present stage from the basic principles of legal regulation. Therefore, these two main mechanisms for regulating wages: state and contract have become very relevant for more than a century of existence and require detailed study and streamlining in a modern way. The importance of state regulation of wages is not in the issuance of a large number of laws, but in their economic feasibility, social orientation and effectiveness, as wages should be based on real financial capabilities of the country, ensuring the balance of interests of all segments of the population.

Keywords: *collective agreement, employment agreement, international level, seafarer, shipowner, benefits, collective bargaining regulations.*