

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ МОРСЬКОГО ПРАВА

УДК 341.1

Бабін Б. В., д.ю.н., доцент, завідувач кафедри адміністративного та кримінального права ОНМА, виконавчий секретар Української незалежної морської профспілки

Правові проблеми у сфері колективних договорів з іноземними судновласниками

У статті досліджено особливості ведення українськими профспілками колективних переговорів та укладання колективних угод українських морських профспілок з іноземними судновласниками. Визначено, що відповідна проблематика загострюється в умовах неправомірних дій судновласників та профспілок, неповної відповідності законодавства України вимогам міжнародного трудового та морського права, недостатньої уваги держави до цих питань.

Ключові слова: іноземні судновласники, колективні переговори, колективні договори, морські профспілки, українські моряки.

В статье исследованы особенности ведения украинскими профсоюзами коллективных переговоров и заключения коллективных договоров украинских морских профсоюзов с иностранными судовладельцами. Установлено, что соответствующая проблематика обостряется в условиях неправомерных действий судовладельцев и профсоюзов, неполного соответствия законодательства Украины требованиям международного трудового и морского права, недостаточного внимания государства к данным вопросам.

Ключевые слова: иностранные судовладельцы, коллективные договоры, коллективные переговоры, морские профсоюзы, украинские моряки.

In this paper there are researched the specialties of the collective bargaining and collective agreements adopting between Ukrainian maritime trade unions and foreign seafarers. There is determined that those problems arise under conditions of illegal activities of shipowners and trade unions, of participle correlation of Ukrainian legislation and demands of international maritime and labor law, of limited attention of state to those aspects.

Keywords: collective agreements, collective bargaining, maritime trade unions, foreign shipowners, Ukrainian seafarers.

Постановка проблеми. Питання особливостей ведення українськими профспілками колективних переговорів та укладання колективних угод із іноземними судновласниками є достатньо актуальним. Це зумовлено масовим працевлаштуванням українських моряків на судна під іноземним прапором, що тягне укладання трудових договорів (контрактів) з іноземними судновласниками або їх представниками. За нормами ст. 52 Закону України «Про міжнародне приватне право» [5] до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України.

Водночас в умовах роботи на судні під державою виконання роботи можна розуміти як державу прапору (національності) судна, так і державу місцезнаходження судновласника. Ситуацію ускладнює той факт, що держави, суднами

національності яких здійснюється 80% світових торговельних перевезень, не наполягають на поширенні власного трудового законодавства на судна під їх прапором та дозволяють судновласникам використовувати відповідне законодавство держави реєстрації або іншої держави. При цьому значна частина сучасних судновласників є зареєстрованими на офшорних територіях, які також не зобов'язують власних резидентів використовувати місцеве трудове законодавство.

Тим самим у трудових відносинах на сучасному глобальному морському транспорті існує майже повна свобода вибору законодавства, за яким будуть здійснюватися трудові та пов'язані з ними соціальні та фінансові відносини між судновласником та екіпажем судна. Зокрема, ця свобода поширюється й на регламентацію колективних переговорів та укладання колективних договорів. Це загострює актуальність проблематики узгодження відповідних правових процесів та законодавства України там, де це можливо та доцільно.

Формулювання цілей статті, постановка завдання. Наведені негативні фактори зумовлюють потребу дослідження міжнародних стандартів та національної практики з питань ведення українськими профспілками колективних переговорів та укладання колективних угод українських морських профспілок з іноземними судновласниками. Для її вирішення необхідно розв'язати такі завдання: здійснити аналіз міжнародно-правових вимог щодо колективних переговорів та укладання колективних угод, визначити його відповідність поточній практиці та визначитись із можливими шляхами покращення ситуації, що склалася у цій сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед фахівців відповідне питання розглядалося, насамперед, у контексті захисту трудових та соціальних прав, зокрема, у роботах Д.К. Бекашева, О.О. Белогубової, В.Л. Григорян, А.І. Іванової, Ю.В. Кузьменка, О.С. Савич та ін. Водночас питання особливості правових підстав та механізмів колективних угод морських профспілок з іноземними судновласниками у вказаних роботах не досліджувалося.

Виклад основного матеріалу. Варто відзначити, що у цій сфері існують міжнародні норми, сконцентровані насамперед у Конвенції про працю в морському судноплаванні 2006 р. (далі – КПМС) [2] та інших актах, схвалених під егідою Міжнародної організації праці (далі – МОП), насамперед у конвенції МОП № 154 [1] та рекомендаціях МОП № 91 [10] та № 163 [11].

Зокрема, у сфері колективних договорів КПМС вимагає від судновласника:

- наявності на борту судна примірника колективного договору;
- відповідності трудового контракту вимогам колективного договору, який стає невід'ємною складовою такого контракту;
- ознайомлення моряка із змістом колективного договору перед підписанням трудового контракту;
- підписання колективного договору виключно уповноваженими представниками судновласника, як роботодавця [2].

Водночас КПМС не встановлює спеціальних вимог до процедури колективних переговорів та до змісту, структури, формату колективного договору. Втім логічним вбачається той факт, що зміст колективного договору має відповідати усім вимогам КПМС, що застосовуються на певному судні. На жаль, сьогодні приведення вітчизняного законодавства у відповідність до умов КПМС, як обов'язок Міністерства соціальної політики України, фактично саботується

останнім. Крім того, Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI, що у ст. 38 регламентує питання посередництва у працевлаштуванні за кордон, не передбачає умов наявності колективної угоди для такого працевлаштування [3].

Вступ в силу КПМС 20 серпня 2013 р. призвів до можливості перевірки вказаних вимог цієї конвенції для суден під будь-яким прапором адміністраціями держав порту, тому у 2013 р. можна було спостерігати певне посилення інтересу судовласників до укладання колективних угод. Навіть формальний характер таких актів дозволяє судовласнику сподіватися на підтвердження виконання ним умов КПМС владою держави прапору та окремих держав порту. Така формальність ведення колективних переговорів знаходить свій прояв насамперед у свавільному виборі як профспілок різних національностей та рівнів репрезентативності, так і законодавства, за яким укладаються відповідні договори.

При цьому вітчизняні судовласники та посередники у працевлаштуванні моряків (крюїнги) задля збереження власного бізнесу у несприятливих умовах, викликаних ухиленням України від ратифікації КПМС, проходять добровільну сертифікацію на дотримання вимог КПМС у класифікаційних товариствах. Відповідна сертифікація, як свідчить досвід, має достатньо формальний характер і, як правило, не стосується питання наявності колективного договору в українській компанії, що отримує сертифікат на відповідність КПМС. У кращому випадку компанія пред'являє представникам класифікаційних товариств формальну колективну угоду, укладену за наведеними вище принципами.

При цьому важко очікувати застосування у цій сфері інших згаданих конвенцій та рекомендацій МОП. Так, процедури ведення колективних переговорів має визначати чинна Конвенція МОП про сприяння колективним переговорам № 154 від 19 червня 1981 р. (далі – Конвенція № 154), до якої приєдналися 34 держави з Україною включно (ратифіковано постановою ВРУ від 4 лютого 1994 р. № 3932-XII [8]). Водночас серед учасників цієї конвенції немає більшості ключових держав прапору та держав національності судовласника (офшорів); втім, факт її ратифікації Україною передбачає обов'язок її виконання, як мінімум, для усіх вітчизняних профспілок, роботодавців та органів влади.

Зокрема, Конвенція № 154 у ст. 2 відносить до колективних переговорів всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників – з другого, з метою: визначення умов праці й зайнятості; та/або регулювання відносин між роботодавцями та працівниками; та/або регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників [1].

Рекомендація МОП щодо колективних договорів № 91 від 29 червня 1951 р. у свою чергу містить подібний підхід до визначення колективного договору. За п. 1 ч. 2 ст. II цієї рекомендації, під колективним договором слід розуміти усяку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, – представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими

згідно з законодавством країни [10].

Варто вказати, що такі визначення конвенції № 154 та рекомендації № 91 знаходяться у розбіжності із нормою ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII (далі – Закон № 3356-XII) у чинній редакції. Так, вказана норма Закону № 3356-XII відзначає, що колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони. Різниця полягає у можливості наявності декількох сторін з боку роботодавця, що часто відбувається на практиці на морському транспорті, коли колективну угоду укладають водночас з декількома судновласниками [4].

Також морська практика свідчить про поширення укладання угод, що покривають як усі судна судновласника або групи судновласників (Collective Fleet Agreement, CFA), так і колективних угод, що покривають окрема судно судновласника (Collective Vessel Agreement), що у цілому відповідає Конвенції № 154, але певною мірою суперечить змісту Закону № 3356-XII, який, зокрема, ув'язує підписання колективного договору з конкретним підприємством, установою, організацією в цілому, а не з її окремими складовими, такими, як судно, та ставить таке підписання у залежність від рішення загальних зборів (конференції) трудового колективу (ч.ч. 1, 3 ст. 13 Закону № 3356-XII). При цьому норми п. 1 ч. 4 ст. II рекомендації МОП щодо сприяння колективним переговорам № 163 від 19 червня 1981 р. (далі – Рекомендація № 163) прямо приписують державам «вживати відповідних до національних умов заходів, щоб колективні переговори могли проходити на будь-якому рівні» [11].

Водночас недосконалість вітчизняного законодавства не може заважати процесам колективних переговорів, про що йдеться й у ч. 1 ст. 5 Конвенції № 154, за якою держави мають вжити заходів для сприяння колективним переговорам, які відповідають національним умовам, щоб «проведенню колективних переговорів не перешкоджала відсутність правил, що їх регулюють, чи неповна або невідповідна суть цих правил» [1]. Але якщо норми ст. 4 Закону № 3356-XII надають право на ведення переговорів і укладання колективних договорів, угод «сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог» [4], то відповідна норма має міжнародно-правове підґрунтя.

Адже за нормами ч. 3 ст. II Рекомендації № 163 держави мають, «наскільки це доцільно й потрібно», вживати відповідних до національних умов заходів, щоб:

- для цілей колективних переговорів визнавалися представницькі організації роботодавців і працівників;

- у країнах, де компетентні органи застосовують процедури визнання для визначення організацій, які мають право на ведення колективних переговорів, таке визначення ґрунтувалося на заздалегідь встановлених і об'єктивних критеріях представництва цих організацій, визначених після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників [11].

В Україні представницький характер профспілок та їх об'єднань визначається критеріями репрезентативності профспілок та їх об'єднань, передбаченими у ст. 6 закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р.

№ 2862-VI (далі – Закон № 2862-VI). Цей акт передбачає струнку ієрархію репрезентативності, за якою:

- на національному рівні для участі у колективних переговорах з укладення генеральної угоди та «участі у міжнародних заходах» допускаються лише легалізовані об'єднання профспілок, які є всеукраїнськими об'єднаннями, що налічують не менш як 150 тисяч членів;

- на галузевому рівні для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод допускаються легалізовані професійні спілки та їх об'єднання, що є всеукраїнськими профспілками, членами яких є не менш як 3 % працівників, зайнятих у відповідній галузі;

- на територіальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод допускаються легалізовані (зареєстровані) професійні спілки та їх об'єднання, членами яких є не менше 2 % зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці;

- на локальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів допускається сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані представники працівників [9].

Як можна побачити, відповідна система передбачає можливість участі профспілок лише у певній національній ієрархії трудових відносин: «підприємство – регіон – галузь – держава» та не передбачає можливостей участі у відповідних процесах іноземних профспілок та міжнародних об'єднань профспілок. Водночас у ч. 2 ст. 2 Закону № 2862-VI передбачено застосування норм міжнародних угод у якості альтернативних критеріїв репрезентативності, але таких угод сьогодні не існує. Статус репрезентативного об'єднання морських профспілок на міжнародному рівні явочним шляхом має Міжнародна федерація робітників транспорту (International Transport Federation, ITF), членом якої є два об'єднання українських профспілок (Федерація морських професійних спілок України та Професійна спілка робітників морського транспорту України).

Водночас, крім наведених, існують й інші легалізовані всеукраїнські профспілки та об'єднання, що можуть розглядатися, як представники моряків. Це – Профспілка «Всеукраїнське об'єднання солідарності моряків», Українська профспілка працівників транспорту та докерів, Всеукраїнська професійна спілка працівників морської та рибогосподарської галузі, Профспілка робітників морського транспорту України (об'єднана), Асоціація профспілок підприємств морегосподарського комплексу, Професійна спілка працівників рибного господарства України, Українська професійна спілка працівників річкового транспорту, Українська незалежна морська профспілка та ін.

Усі наведені профспілки не є репрезентативними на національному рівні (адже важко очікувати членства більш ніж у 150 тис. осіб у морській профспілці в умовах, коли кількість виданих посвідчень особи моряків не перевищує в Україні 120 тис. штук), та більшість з них не є репрезентативними навіть на галузевому рівні. Це можна пояснити насамперед відсутністю реальної можливості адміністративного впливу з боку «лояльних» профспілок на моряка, що працевлаштований на судно під іноземним прапором, та розпорошеністю незалежних профспілок, не пов'язаних з адміністраціями підприємств.

Крім того, низка легалізованих всеукраїнських профспілок є явно штучними утвореннями (достатньо вказати, що три з них – Професійна спілка працівників водного господарства України, Всеукраїнська незалежна професійна спілка працівників транспорту та Федерація професійних спілок працівників водного транспорту та плавскладу України – зареєстровані за одною адресою у місті Києві та дві з них мають одну фізичну особу на керівній посаді). До того ж можна спостерігати прагнення окремих всеукраїнських профспілок робітників-мігрантів виступати від імені українських моряків, працевлаштованих за кордоном: це такі об'єднання, як Всеукраїнська професійна спілка трудових мігрантів «Свята Софія», Українська Професійна спілка Працюючих за кордоном та Всеукраїнська профспілка працівників-мігрантів в Україні та за її межами.

Цікаво, що Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV передбачає право вітчизняних профспілок та їх об'єднань вступати до міжнародних профспілкових та інших міжнародних організацій та об'єднань, які представляють інтереси працівників, і брати участь в їх діяльності, співробітничати з профспілками інших країн; при цьому механізм утворення українським профспілками, їх об'єднаннями міжнародної організації профспілок з її легалізацією в Україні не передбачено [7].

Водночас нескладно побачити, що вказані у Законі № 2862-VI критерії репрезентативності важко застосувати в умовах ведення колективних переговорів та підписання колективних угод в умовах змішаних за національним складом екіпажів суден іноземних судновласників. Адже зрозуміло, що такі переговори з одного боку, є подібними до локальних, але мають у собі міжнародну складову. З іншого боку, об'єднання українських профспілок, що є членами ІТФ, не є вільними у виборі умов колективного договору, який пропонується для колективних переговорів.

Адже ІТФ висуває стандарти до змісту колективних договорів, яких зобов'язані дотримуватися при колективних переговорах профспілки та їх об'єднання, що є членами ІТФ (т. зв. профформи ІТФ). Цікавим є те, що українські профспілки та їх об'єднання, що є членами ІТФ, прагнуть використовувати профформи ІТФ при веденні колективних переговорів виключно з іноземними судновласниками. Участь окремих профспілок ІТФ у підписанні галузевих (міжгалузевих) угод не призвела до імплементації у ці угоди міжнародних стандартів праці моряків, зокрема, стандартів заробітної плати, встановлених у КПМС та передбачених у профформах ІТФ.

Істотною проблемою є отримання професійною спілкою коштів за укладання колективних угод. Адже іноземний судновласник не пов'язаний вимогами вітчизняного законодавства щодо виділення певних сум з фондів роботодавця на покриття потреб профспілки, з якою укладено колективну угоду. Цікаво, що стандарти ІТФ передбачають стягнення з судновласника істотних коштів на користь як профспілки-члена ІТФ, так і ІТФ у цілому; ніякого зовнішнього контролю та звітності за розподілом цих коштів українськими профспілками-членами ІТФ не існує.

Достатньо вказати, що за вимогами ІТФ 2013 р. сума коштів, які щомісячно має сплачувати іноземний судновласник за кожного українського моряка, що працює на судні, де укладено колективну угоду з українською профспілкою ІТФ, складає не менш ніж 150 доларів США. Крім того, українські профспілки

ITF мають практику додаткового стягнення членських внесків з моряків. Це негативно впливає на конкурентоспроможність українських моряків на світовому ринку праці (враховуючи той факт, що іноземні профспілки ITF вимагають від судовласників значно менші суми).

Іншою проблемною складовою стає контроль профспілок за дотриманням умов виконання колективних договорів іноземним судовласником. Згідно з умовами ч. 7 ст. VI рекомендації МОП № 91 контроль дотримання колективних договорів має здійснюватись організаціями роботодавців і працівників, які беруть у них участь, чи наявними органами інспекції, або ж органами, що спеціально створюються для цієї мети [10]. У реальних умовах такі механізми можуть мати форму:

- трудових спорів та відповідних форм їх вирішення (переговорів та страйків);
- цивільно-правових засобів впливу на судовласника (судові позови із стягненням коштів на користь моряків);
- адміністративних засобів впливу на судовласника (затримання судна за невиконання стандартів КПМС);
- кримінально-правових засобів впливу на судовласника в умовах грубого порушення ним умов колективного договору, що потягло тяжкі наслідки.

Враховуючи фізичну складність організації страйку на судні, особливо зі змішаним за національним складом екіпажем, сьогодні профспілки можуть розраховувати на організацію т. зв. страйків та інших акцій солідарності портових робітників, але й такі заходи доступні лише профспілкам ITF у портах Західної Європи та Північної Америки. В інших регіонах світу вплив профспілки на судовласника є можливим лише за умов вжиття вказаних вище адміністративних та цивільно-правових заходів щодо його майна (судна або суден) або адміністративних чи кримінально-правових заходів щодо особи судовласника. Останні заходи є ефективними за умови, коли фактичним бенефіціарієм іноземного судовласника виступає українська фізична чи юридична особа.

Варто додати, що відповідальність за ухилення від участі в переговорах, за порушення і невиконання колективного договору, угоди та за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю передбачена як у ст.ст. 17 – 19 Закону № 3356-XII, так і у ст.ст. 41-1 – 41-3 Кодексу про адміністративні правопорушення України; варто вказати, що вона настає для українських профспілок незалежно від статусу їх партнерів по колективним переговорам та законодавства, за яким можуть бути укладеними чи є укладеними колективні договори. Таку відповідальність можна розповсюдити й на представників роботодавців за умов їх наявності в українській юрисдикції.

Іншим невіршеним питанням є зовнішній контроль за укладанням колективних угод з іноземними судовласниками. За чч. 11, 12 ст. 11 Закону № 3356-XII, колективні договори в Україні підлягають повідомній реєстрації місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування; новий Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів було затверджено у розвиток відповідних приписів постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 р. № 115. Цей акт має достатньо прогресивний

характер та майже унеможлиблює відмову у реєстрації колективного договору; водночас цей порядок мовчазно передбачає ситуацію, коли місця знаходження обох сторін колективного договору та місце його укладання є тотожними; таке аксіоматичне для національних роботодавців припущення викликає питання щодо підвідомчості реєстраційної компетенції колективних договорів, що укладаються вітчизняними профспілками з іноземними роботодавцями [6].

Така реєстрація колективних договорів виконавчими комітетами міських рад та районними державними адміністраціями не тягне потребу їх оприлюднення або внесення до єдиного електронного реєстру; ст. 7 Порядку 2013 р. лише зобов'язує орган реєстрації оприлюднити відомості про проведенняповідомної реєстрації таких договорів у ЗМІ та на власному офіційному веб-сайті, сам договір не оприлюднюється. Аналіз веб-сайтів органів самоврядування ключових приморських територіальних громад України (Одеси, Миколаєва, Маріуполя, Херсону, Керчі) свідчить, що таких відомостей на них, починаючи з лютого 2013 р., не відображено.

Низький рівень реєстрації колективних угод, укладених між іноземним роботодавцем та вітчизняними профспілками можна пояснити тим, що, на відміну від традиційної для національних колективних переговорів ситуації, реалізацію спільного обов'язку реєстрації таких договорів покладено не на роботодавця, а на профспілку, дії якої у цьому контексті вкрай складно контролювати. Водночас можливість обґрунтування ухилення української профспілки від такої реєстрації через укладення колективного договору за іноземним, а не українським законодавством є достатньо дискусійною.

Адже право української профспілки на укладання трудових та колективних договорів відповідно до іноземного законодавства, передбачене на ст. 52 Закону України «Про міжнародне приватне право», не розповсюджується на здійснення профспілкою власних публічних обов'язків перед державою Україна. До такого обов'язку слід віднести й реєстрацію в Україні укладених українськими профспілками колективних договорів, незалежно від юрисдикції роботодавця та законодавства цього договору.

Характерно, що Порядок 2013 р. та інші акти законодавства України не передбачають відповідальності за ухилення від реєстрації колективних договорів. Водночас за ч. 2 ст. 9 Закону № 3356-XII, колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі, про вплив реєстрації колективного договору на його чинність у вітчизняному законодавстві не йдеться. Тому ніяких стимулів до українських профспілок щодо реєстрації колективних договорів, які вони уклали з іноземними судновласниками, у вітчизняному праві не існує.

Висновки. Варто запропонувати наступні заходи щодо посилення захисту трудових та соціальних прав українських моряків:

- приведення законодавства України та актів Мінсоцполітики України про працю та зайнятість у відповідність до вимог КПМС, що включає розробку нових ліцензійних умов для діяльності з посередництва у працевлаштуванні моряків за кордон, із обов'язковою умовою наявності колективного договору, що покриває усі укладені під час такого посередництва трудові договори;

- покладання на органи, що здійснюють реєстрацію колективних угод,

обов'язку оприлюднення реєстрів цих угод, із зазначенням їх сторін;
- встановлення відповідальності для роботодавців та профспілок, їх об'єднань, за ухилення від реєстрації укладених ними колективних договорів;
- встановлення контролю з боку компетентних органів України за діяльністю ІТФ в Україні у контексті захисту права українських моряків на відсутність дискримінації у працевлаштуванні за межами України.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам від 19 червня 1981 р. № 154 / Офіційний вісник України. — 2007. — № 63. — Ст. 2490.
2. Конвенція про працю в морському судноплаванні від 23 лютого 2006 р. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_519
3. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
5. Про міжнародне приватне право: Закон України від 23 червня 2005 р. № 2709-IV. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2709-15>
6. Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів: постанова Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 р. № 115 // Офіційний вісник України. — 2013. — № 16. — Ст. 554.
7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>
8. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 154 про сприяння колективним переговорам: постанова Верховної Ради України від 4 лютого 1994 р. № 3932-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 23. — Ст. 165.
9. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>
10. Рекомендація МОП № 91 щодо колективних договорів від 29 червня 1951 р. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_231
11. Рекомендація МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам від 19 червня 1981 р. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_274