

УДК 342.95+349.2

DOI <https://doi.org/10.51989/NUL.2024.2.3>

ГАЛУЗЕВИЙ РІВЕНЬ ЯК «INTERMEZZO» ДО СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Кухнюк Дмитро Володимирович,

orcid.org/0000-0003-2294-4945

кандидат юридичних наук, доцент,
голова Національної служби посередництва і примирення



Запара Світлана Іванівна,

orcid.org/0000-0002-3586-906X

доктор юридичних наук, професор,
перший заступник голови Національної служби
посередництва і примирення



У статті здійснено аналіз стану галузевого рівня соціального діалогу в Україні. При цьому автори публікації звертають увагу на: диспропорцію між видами економічної діяльності (кодами) Національного класифікатора та укладеними галузевими угодами (кількість та сфера останніх); необхідність здійснення аналізу поняття «галузь» та реальну потребу в розмежуванні понять «галузь» та «підгалузь» або «сектор» з точки зору доцільності, потенціалу їх представлення в галузевих угодах; неналежність представництва суб'єктів сторін соціального діалогу як з боку профспілок, так і роботодавців. Не завжди соціальний партнер галузевої угоди є репрезентативним з точки зору законодавства. На думку авторів публікації, в Україні має місце дублювання представницьких функцій стороною соціального діалогу, що може стати передумовою та необхідністю подальших укрупнень таких об'єднань (наприклад, «профспілка працівників лісового господарства» та «профспілка працівників лісових галузей»). Водночас спостерігається в галузевих угодах дублювання представництва одного соціального партнера. Зокрема, Професійна спілка працівників агропромислового комплексу України є соціальним партнером у шести з десяти галузевих угод за відповідним видом економічної діяльності.

Існує необхідність переосмислення поняття «галузь», критеріїв віднесення підприємства, установи, організації до відповідної галузі з точки зору змісту та значення колективно-договірного регулювання, а також створення/удосконалення механізму реєстрації галузевих угод з урахуванням критеріїв репрезентативності сторін соціального діалогу. Проведення репрезентативності суб'єктів сторін соціального діалогу (здійснюється Національною службою посередництва і примирення) та реєстрація галузевих угод (здійснюється Міністерством економіки України) різними державними органами ускладнює організаційну взаємодію між зацікавленими стейкхолдерами, призводить до диспропорції в кількісному та якісному представництві інтересів зацікавлених стейкхолдерів у кожному з видів економічної діяльності. Водночас критерії репрезентативності повинні мати адекватний характер, відповідати вимогам часу.

Беручи до уваги зарубіжний досвід країн ЄС, де ключові стандарти та гарантії регулювання трудових відносин визначаються в ході переговорів на галузевому рівні, важливо сприяти розвитку галузевого рівня колективних угод та поширенню успішної практики переговорного процесу. Розвиток соціального діалогу на галузевому рівні може позитивно вплинути на колективно-договірний процес та, як наслідок, і на диспозитивну практику формування соціально-трудова стандартів в Україні.

Ключові слова: соціальний діалог, колективний договір, галузеві колективні угоди, галузь, сектор, соціальні партнери.

Kukhniuk Dmytro, Zapara Svitlana. The industry level as an "intermezzo" to social dialogue

The presented article analyzes the state of the sectoral level of social dialogue in Ukraine. At the same time, the authors of the publication draw attention to the disproportion between the types of economic activity (codes) of the National Classifier and concluded sectoral agreements; the need to analyze the concept of "industry" and the real need to distinguish between the concepts of "industry" and "sub-industry" or "sector" from the point of view of feasibility, the potential of their representation in industry agreements; improper representation of the subjects of the parties to the social dialogue, both on the part of trade unions and employers. The social partner of the sectoral agreement is not always representative from the point of view of legislation. According to the authors of the publication, there is a duplication of representative functions by the social dialogue side in Ukraine, which may become a prerequisite and necessity for further consolidation of such associations. At the same time, duplication of representation of one social partner is observed in sectoral agreements. In particular, the Professional union of workers of the agro-industrial complex of Ukraine is a social partner in six out of ten sectoral agreements for the relevant type of economic activity. There is a need to rethink the concept of "industry", the criteria for assigning an enterprise, institution, organization to the relevant industry from the point of view of the content and meaning of collective bargaining regulation, as well as the creation/improvement of a mechanism for registering industry agreements, taking into account the criteria of representativeness of the parties to the social dialogue. The representativeness of the subjects of the parties to the social dialogue (performed by the National Mediation and Conciliation Service) and the registration of industry agreements (performed by the Ministry of Economy of Ukraine) by various state bodies complicates the organizational interaction between interested stakeholders, leads to a disproportion in the quantitative and qualitative representation of the interests of interested stakeholders in each of types of economic activity. At the same time, the criteria of representativeness must be adequate in nature and meet the requirements of the time.

Taking into account the foreign experience of the EU countries, the key standards and guarantees of the regulation of labor relations are determined during negotiations at the sectoral level, it is important to promote the development of sectoral level collective agreements and the spread of successful practices of the negotiation process. The development of social dialogue at the sectoral level can have a positive impact on the collective bargaining process and, as a result, on the dispositive practice of forming social and labor standards in Ukraine.

Key words: *social dialogue, collective agreement, sectoral collective agreements, industry, sector, social partners.*

Відповідно до визначення терміна «соціальний діалог» от Міжнародної організації праці (далі – МОП), що відображає широкий спектр процесів і практик, які зустрічаються в усьому світі, соціальний діалог охоплює всі види переговорів, консультацій чи обміну інформацією між представниками органів влади, роботодавцями та працівниками або між представниками роботодавців і працівників із питань економічної та соціальної політики, які становлять обопільний інтерес [1, с. 17]. Стаття 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) визначає, що з метою ефективного здійснення права на укладання колективних договорів сторони зобов'язуються: 1) сприяти проведенню спільних консультацій між працівниками та роботодавцями; 2) сприяти, коли це необхідно і доцільно, створенню меха-

нізму переговорів на добровільній основі між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів; 3) сприяти створенню й застосуванню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів; 4) визнавати право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, зокрема право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів [2]. Переговори між соціальними партнерами є своєрідним способом уникнути соціального конфлікту, вирішити останній у найприйнятніший для учасників суспільних відносин спосіб. Також завдяки переговорам у працівників зростає можливість

покращити умови праці, підвищити рівень життя. Невипадково одним із головних принципів і прав у сфері праці відповідно до Декларації МОП, Ухваленої на 86-й сесії Міжнародної конференції праці (1998 рік) та доповненої на 110-й сесії (2022 рік), визначено свободу асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів [3].

Питанню соціального діалогу присвячували свої праці Л. Амелічева, В. Буряк, В. Давиденко, В. Жернаков, Б. Ільченко, О. Касперович, О. Панькова, Я. Сімутіна, С. Синчук, Г. Чанишева, М. Шумило, О. Ярошенко та багато інших учених. А втім, залишається актуальним дослідження питання

галузевого рівня соціального діалогу. В Європейському Союзі (далі – ЄС) ключові стандарти та гарантії регулювання трудових відносин визначаються в ході переговорів на галузевому рівні. Галузеві угоди встановлюють оплату праці та умови для переважної більшості працівників, охоплених угодами в Австрії, Німеччині, Португалії, Словенії, Італії, Франції та багатьох інших країнах ЄС [4]. У таблиці 1 представлені результати дослідження базових характеристик систем колективно-трудова відносин країн ЄС та деяких пов'язаних країн Європи, здійсненого групою дослідників О. Шубінім, О. Орловською, О. Пилипчук, В. Приходько [4].

Таблиця 1

Країна	Рівень охоплення колективними договорами	Рівень профспілкового членства	Переговорний рівень, на якому формуються основні стандарти
1	2	3	4
Австрія	95%	28%	Галузевий
Бельгія	96%	50%	Національний (встановлення основних параметрів)
Болгарія	30%	20%	Локальний
Хорватія	61%	35%	Галузевий і локальний
Кіпр	52%	55%	Галузевий і локальний
Чеська Республіка		12%	Локальний
Данія	80%	67,3%	Галузевий із суттєвою роллю локального
Естонія	33%	10%	Локальний
Фінляндія	91%	74%	Галузевий із суттєвою роллю локального
Франція	98%	8%	Галузевий і локальний
Німеччина	62%	18%	Галузевий
Греція	65%	25%	Галузевий
Угорщина	33%	12%	Галузевий
Ірландія	44%	31%	Локальний
Італія	80%	35%	Галузевий
Латвія	34%	13%	Локальний
Литва	15%	10%	Локальний
Люксембург	50%	41%	Галузевий і локальний (змінюється залежно від сектора)
Мальта	61%	51%	Локальний
Нідерланди	81%	20%	Галузевий (у деяких галузях – локальний)
Норвегія	70%	52%	Національний і галузевий
Польща	10-15%	15%	Локальний
Португалія	92%	19%	Галузевий
Румунія	36%	33%	Галузевий і локальний
Словацька Республіка	35%	17%	Галузевий і локальний
Словенія	90%	27%	Галузевий

1	2	3	4
Іспанія	70%	19%	Галузевий, але за новим законом пріоритет має локальний
Швеція	51%	21%	Галузевий
Швейцарія	9%	26%	Локальний
Великобританія	29%	26%	Локальний

Як бачимо, галузевий рівень колективних угод є найпоширенішим рівнем, на якому формуються основні соціально-трудова стандарти. Переговори на галузевому рівні дозволяють укласти колективну угоду з урахуванням особливостей здійснення соціально-трудова відносин працівників конкретної сфери життєдіяльності. На галузевому рівні можна акумулювати більший інституційний ресурс для організації переговорів на більш високому професійному рівні, що, зрештою, створює сприятливі умови не лише для змісту соціально-трудова відносин, а й розвитку галузі.

Поряд із цим в Україні галузевий рівень колективно-договірних відносин є своєрідним, таким що потребує глибокого аналізу та має потенціал розвитку. Наш аналіз торкатиметься аспектів, важливих для переговорного процесу, налагодження соціального діалогу між соціальними партнерами галузевого рівня.

У листопаді 2017 року Європейський Парламент, Рада та Комісія задля виконання обіцянки щодо процвітання, прогресу та конвергенції в Європі, а також перетворення соціальної Європи на реальність для всіх проголосили Європейський стовп соціальних прав [5], восьмий принцип якого має назву «Соціальний діалог та залучення працівників» і включає три складники: а) із соціальними партнерами проводяться консультації щодо розроблення та впровадження економічної політики, політики зайнятості та соціальної політики відповідно до національної практики. Їх заохочують вести переговори та укладати колективні договори з питань, які їх стосуються, поважаючи їх автономію та право на колективні дії. У відповідних випадках угоди, укладені між соціальними партнерами, повинні виконуватися на рівні Союзу та його держав-членів; б) працівники або їхні представники

мають право своєчасно бути поінформованими та отримати консультації з питань, що їх стосуються, зокрема щодо передачі, реструктуризації та злиття підприємств, а також щодо колективних звільнень; в) слід заохочувати підтримку зміцнення спроможності соціальних партнерів сприяти соціальному діалогу [5]. Беручи до уваги наведене, слід наголосити на інституційній спроможності соціальних партнерів вести переговори та досягати певних компромісів у сфері соціально-трудова відносин. Також мають бути зрозумілими всіма зацікавленими стейкхолдерами критерії, за якими організації, підприємства, фірми, корпорації об'єднуються в галузь (наприклад, галузь легкої промисловості, машинобудування, сільського господарства тощо).

Наказом Держспоживстандарту України від 11.10.2010 р. № 457 затверджено Національний класифікатор України [6] (далі – Національний класифікатор). У розділі 3 «Загальні положення» Національного класифікатора зазначено, що він згармонізований з Міжнародною стандартною галузевою класифікацією всіх видів економічної діяльності (ISIC, Rev. 4 – 2008), та здійснено посилання на ст. 260 Господарського кодексу України і статистичні класифікації щодо терміна «галузь» як сукупності усіх виробничих одиниць, які здійснюють переважно однакові чи подібні види економічної діяльності [6]. На підставі наведеного Національний класифікатор включає класифікацію видів економічної діяльності (далі – КВЕД). Але постають запитання. Наскільки підприємства, установи, організації, споріднені за КВЕДами, відповідають традиційному галузевому розподілу в соціальному діалозі? Чи можуть підприємства, що діють за різними КВЕДами, бути віднесеними до однієї і тієї ж галузі/сектора та за яких умов?

Національний класифікатор передбачає 21 вид (код) економічної діяльності, що включають більш дрібні групи цієї діяльності. Наприклад, код «сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство» включає вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур або вирощування тютюну. Тобто, як зазначено в описі сфери застосування Національного класифікатора, «КВЕД – це статистичний інструмент для впорядкування економічної інформації. Водночас Класифікація є механізмом спільної мови, що має використання в багатьох інших, нестатистичних сферах (соціальному та податковому регулюванні, ліцензуванні, системі тарифів тощо), проте вона не адаптована до цього повною мірою. Отже, Класифікація не завжди відповідає всім потребам користувачів за межами статистичної системи, у зв'язку з чим можуть виникнути суперечності стосовно юридичного використання коду КВЕД. Слід мати на увазі, що код виду діяльності не створює прав чи обов'язків для підприємств і організацій, не спричинює жодних правових наслідків. Код виду діяльності не обов'язково достатній критерій для виконання умов, передбачених нормативними актами. У застосуванні нормативних актів чи контрактів код виду діяльності – це припущення, а не доказ» [6]. Незважаючи на всю зручність використання КВЕДу, багато питань залишаються відкритими. Адже підприємство, установа, організація, розпочинаючи свою діяльність, мають чітко розуміти свою галузеву приналежність не лише з позиції здійснення підприємницької діяльності, а й приналежності для подальшого укладення відповідної галузевої колективної угоди або приєднання до організації, що об'єднує подібні підприємства з метою реалізації їхніх інтересів. Це ж стосується і сторони працівників, профспілки, що представляє їхні інтереси.

Відповідно до ч. ч. 2–3 ст. 260 Господарського кодексу України, «загальна класифікація галузей економіки є складовою частиною єдиної системи класифікації і кодування техніко-економічної і статистичної інформації, яка використовується суб'єктами господарювання та іншими учасниками господарських відносин,

а також органами державної влади та органами місцевого самоврядування в процесі управління господарською діяльністю. Вимоги до класифікації галузей економіки встановлюються законом» [7]. При цьому відсутній спеціальний закон, який би передбачав подібну класифікацію.

Важливо встановити, чи 21 вид (код) економічної діяльності, передбачених Національним класифікатором, відображають ринкову потребу та інтереси учасників соціально-трудова відносин? Можливо, беручи до уваги сучасні економічні потреби та показники діяльності, варто виокремити певні підгалузі, що передбачає формування відповідних суб'єктів сторін соціального діалогу та має перспективу укладення для них галузевих угод. На нашу думку, розгляд цього питання пов'язаний у тому числі з відповідною спроможністю соціальних партнерів проводити таку діяльність.

Розглянемо на прикладі виду економічної діяльності Національного класифікатора «Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство» (Таблиця 2) інформацію про суб'єктів репрезентативних сторін соціального діалогу [8] та укладені галузеві угоди [9].

Слід урахувати, що до 2013 року на підставі Постанови КМУ від 5 квітня 1994 року № 225 Про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів [10] реєстрацію галузевих колективних угод здійснювало Міністерство праці України (зараз Міністерство соціальної політики України). Пізніше, відповідно до Постанови КМУ від 13 лютого 2013 р. № 115 Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів [11], реєстрацію галузевих угод стало здійснювати Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства (зараз Міністерство економіки України).

Відповідно до Таблиці 2, в межах виду економічної діяльності «Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство» укладено десять галузевих угод. При цьому визнані репрезентативними у встановленому порядку з боку суб'єкта сторони профспілок (станом на 07.12.2023 р.) три професійні спілки.

Таблиця 2

Код, вид діяльності (Наказ Держспоживстандарту України від 11.10.2010 р. № 457 затверджений Національний класифікатор України).	Суб'єкти сторони роботодавців, які пройшли оцінювання відповідності критеріям репрезентативності та отримали свідоцтва (станом на 07.12.2023 р.)	Суб'єкти сторони профспілок, які пройшли оцінювання відповідності критеріям репрезентативності та отримали свідоцтва (станом на 07.12.2023 р.)	Укладені Галузеві угоди
А – СІЛЬСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО, ЛІСОВЕ ГОСПОДАРСТВО ТА РИБНЕ ГОСПОДАРСТВО		<p>Професійна спілка працівників агропромислового комплексу України</p> <p>Профспілка працівників лісового господарства</p> <p>Профспілка працівників лісових галузей України</p>	<p>Галузева угода між Президією Національної академії аграрних наук України і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України на 2023–2025 роки</p> <p>Галузева угода між Концерном «Основа» і Профспілкою працівників лісових галузей України на 2005–2006 роки</p> <p>Галузева угода між асоціацією «Украгробуд» та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2020–2022 роки</p> <p>Галузева угода між Українською кооперативно-державною корпорацією по агропромислому будівництву «Украгробуд» та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2011–2013 роки</p> <p>Галузева угода між Державним агентством водних ресурсів України і Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2023–2025 роки</p> <p>Галузева угода між Об'єднанням підприємств хлібопекарської промисловості «Укрхлібпром» та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2023–2025 роки</p> <p>Галузева угода між Державним агентством рибного господарства України та Професійною спілкою працівників рибного господарства України на 2013–2014 роки</p> <p>Галузева угода між Державним агентством лісових ресурсів України і Профспілкою працівників лісового господарства України на 2021–2025 роки</p> <p>Галузева угода між Міністерством аграрної політики України і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України на 2023–2025 роки</p> <p>Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в харчовій та переробній промисловості на 2014–2016 роки</p>

Поряд із цим стороною з боку роботодавця в галузевих угодах цього виду економічної діяльності виступали: Президія Національної академії аграрних наук України; Концерн «Основа»; асоціація «Украгробуд»; Українська кооперативно-державна корпорація по агропромислому будівництву «Украгпропромбуд»; Президія Національної академії аграрних наук України; Державне агентство водних ресурсів України; Об'єднання підприємств хлібопекарської промисловості «Укрхлібпром»; Державне агентство рибного господарства України; Державне агентство лісових ресурсів; Міністерство аграрної політики України; Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України». Цікаво, що з десяти галузевих угод в шести стороною профспілок виступила Професійна спілка працівників агропромислового комплексу України. А Галузеву угоду між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» уклала Професійна спілка працівників агропромислового комплексу України в харчовій та переробній промисловості.

Наведене свідчить про:

1) диспропорцію між видами економічної діяльності (кодами) Національного класифікатора та укладеними галузевими угодами (кількістю та сферою останніх);

2) необхідність здійснення аналізу поняття «галузь» та реальну потребу в розмежуванні понять «галузь» та «підгалузі» або «сектор» з точки зору доцільності, потенціалу їх представлення в галузевих угодах;

3) неналежність представництва суб'єктів сторін соціального діалогу як з боку профспілок, так і роботодавців – не завжди соціальний партнер галузевої угоди є репрезентативним з точки зору законодавства;

4) наявність дублювання представницьких функцій стороною соціального

діалогу, що може стати передумовою та необхідністю подальших укрупнень таких об'єднань (наприклад, «профспілка працівників лісового господарства» та «профспілка працівників лісових галузей»);

5) дублювання в галузевих угодах представництва одного соціального партнера. Зокрема, Професійна спілка працівників агропромислового комплексу України є соціальним партнером у шести з десяти галузевих угод за відповідним видом економічної діяльності.

Таким чином, можна дійти висновку, що існує необхідність переосмислення поняття «галузь», критеріїв віднесення підприємства, установи, організації до відповідної галузі з точки зору змісту та значення колективно-договірного регулювання, а також створення/удосконалення механізму реєстрації галузевих угод з урахуванням критеріїв репрезентативності сторін соціального діалогу. Проведення репрезентативності суб'єктів сторін соціального діалогу (здійснюється Національною службою посередництва і примирення) та реєстрація галузевих угод (здійснюється Міністерством економіки України) різними державними органами ускладнює організаційну взаємодію між зацікавленими стейкхолдерами, призводить до диспропорції в кількісному та якісному представництві інтересів зацікавлених стейкхолдерів у кожному з видів економічної діяльності. Водночас критерії репрезентативності повинні мати адекватний характер, відповідати вимогам часу.

Беручи до уваги зарубіжний досвід країн ЄС, де ключові стандарти та гарантії регулювання трудових відносин визначаються в ході переговорів на галузевому рівні, важливо сприяти розвитку галузевого рівня колективних угод та поширенню успішної практики переговорного процесу. Розвиток соціального діалогу на галузевому рівні може позитивно вплинути на колективно-договірний процес та, як наслідок, на диспозитивну практику формування соціально-трудова стандарти в Україні.

ЛІТЕРАТУРА:

1. На шляху до ефективного впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні. Зелена книга. Проект МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні» за фінансування Уряду Данії / заг. редакція К. Міхес. 37 с.
 2. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 1996 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
 3. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці й механізм її реалізації Ухвалена на 86-й сесії Міжнародної конференції праці (1998 рік) та доповнена на 110-й сесії (2022 рік). URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgltclfindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716633.pdf.
 4. Соціальний діалог у сфері колективно-договірного регулювання в умовах воєнного стану / О. Шубін та ін. Київ. 2023. 54 с. URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgltclfindmkaj/https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/20502.pdf>.
 5. The European Pillar of Social Rights Action Plan. URL: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>.
 6. Національний класифікатор України, затверджений наказом Держспоживстандарту України від 11 жовтня 2010 року № 457 URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/456132__756223.
 7. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>.
 8. Реєстр сторін соціального діалогу / Офіційний сайт Національної служби посередництва і примирення. URL: <https://www.nspp.gov.ua/reprezentativnist-storin-sotsialnogo-dialogu/reestr-storin-sotsialnogo-dialogu>.
 9. Перелік галузевих угод, зареєстрованих у Міністерстві соціальної політики / Офіційний сайт Міністерства соціальної політики. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/10205.html>.
- Про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів : Постанова Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 року № 225. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225-94-%D0%BF#Text>.
- Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів : Постанови Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-%D0%BF#Text>