

УДК 002.1:331

РОЛЬ ГАЛУЗЕВИХ УГОД У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

РОЛЬ ОТРАСЛЕВИХ СОГЛАШЕНЬ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

ROLE OF SECTORAL AGREEMENT IN ENSURING OF DECENT WORK

Бондарчук Я. О.

Канд.істор.наук, завідувач науково-видавничого відділу літератури з економіки, історії, філософії та права видавництва «Наукова думка» НАН України

Бондарчук Я. О.

Канд. истор. наук, заведующий научно-издательского отдела литературы по экономике, истории, философии и праву издательства «Наукова думка» НАН Украины

Bondarchuk Y. O.

PhD in History, chair of Research and Editing Department of Literature on Economics, History, Psychology and Law, Editing House «Naukova Dumka» of NAS Ukraine

Анотація

У цій статті розглянуто закордонний та вітчизняний досвід укладання галузевих угод, визначено зв'язок галузевих угод із впровадженням елементів гідної праці в Україні, проаналізовано наявні проблеми у реалізації колективних угод.

Ключові слова: галузева угода, колективні угоди, гідна праця, профспілки, соціально-економічні відносини.

Аннотация

В данной статье рассматривается зарубежный и отечественный опыт подписания отраслевых соглашений, определена связь отраслевых соглашений и внедрения элементов достойного труда в Украине, проанализированы существующие проблемы в реализации коллективных соглашений.

Ключевые слова: отраслевое соглашение, коллективные соглашения, достойный труд, профсоюзы, социально-экономические отношения.

Abstract

This paper reviews the international and national experience of signing sectoral agreements, defines relations between sectoral agreements and introduction of the decent work elements in Ukraine, analyses the existing problems with collective agreements.

Key words: sectoral agreement, collective agreements, decent work, trade unions, social and economic relations.

Вступ. Укладання галузевих угод практикується не лише в Україні. В тій чи іншій формі така практика існує у більшості країн з розвинутою ринковою економікою. Ця стаття має на меті розглянути міжнародний та вітчизняний досвід укладання галузевих угод, а також їх зв'язок із впровадженням концепції гідної праці.

Виклад результатів дослідження.

Міжнародний досвід колективно-договірного процесу. Аналіз світової практики соціально-партнерських відносин при укладанні колективних договорів і угод свідчить про наявні особливості та відмінності в різних країнах. Вони пов'язані

з економічними, соціальними та політичними факторами, інтересами певних соціальних груп тощо. Проте в загальному вигляді система колективних договорів, яка діє в кожній окремій країні, являє собою поєднання так званих великомасштабних угод – загальнонаціональних, галузевих, регіональних. Наприклад, у Німеччині укладання тарифних угод відбувається на рівні галузі, в Японії – на рівні підприємства. У деяких країнах цей процес коливався, як, наприклад, у Великобританії, де укладання угод змістилось з галузевого на виробничий рівень. У Німеччині та Франції поширеними є регіональні угоди, які вклю-

чають у сферу своєї дії підприємства певної галузі в межах землі, департаменту [11, с. 34].

Сьогодні в усіх країнах Заходу існує в повному поєднанні централізоване і децентралізоване колективно-договірне регулювання праці, причому співвідношення між цими двома моделями постійно змінюється і залежить від конкретних виробничих, економічних і соціальних факторів. Типовим прикладом децентралізованої моделі є США, де перевага надається заводським (колективним) договорам. У той час як у Європі переважає централізована модель колективно-договірного регулювання праці, яка формалізується в укладанні загальнонаціональних галузевих угод, що доповнюється в ряді країн міжконфедеральними угодами.

У різних країнах існують істотні відмінності нормативно-правової бази колективно-договірного процесу.

Право на укладання галузевих угод закріплено в конституціях Франції, Японії, Греції, Італії, Іспанії, Португалії і практикується як похідне від права на свободу асоціацій в Австрії, Данії, Люксембурзі, Німеччині. У деяких країнах це право регулюється окремими законами (США, Японія, Нідерланди, Бельгія, Швеція, Канада, Нова Зеландія).

Зауважимо, що в окремих країнах право на колективно-договірні відносини ґрунтується на звичаї, прецеденті, судовій практиці або закріплено в загальнонаціональних угодах, які укладаються між профспілками і роботодавцями (Данія, Норвегія). Водночас законодавство Австрії, Німеччини, Франції передбачає можливість укладання колективних договорів та угод не тільки за участю профспілок, а й інших органів представництва працівників, однак лише з питань, які не врегульовані в колективних договорах, укладених роботодавцями і профспілками [11 с. 34–35].

Предмет галузевих угод в Україні. За часів незалежності України сформувалась певна процедура укладання колективних угод. При цьому українське законодавство розрізняє поняття колективного договору і угоди, хоча по суті колективний договір є різновидом колективних угод, який укладається на виробничому рівні. Але основною відмінністю є те, що колективна угода має специфічну сферу укладання. Колективна угода укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі.

Колективна угода – строкова угода, яка укладається між власниками та органами, що

уповноважені представляти трудящих на державному, галузевому та регіональному рівнях, про встановлення нормативних положень у сфері праці та соціально-побутових питань, які є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, з метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин.

Галузева угода – це різновид колективних угод, які укладаються відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Кодексу законів про працю на двосторонній основі, з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин в установах певної галузі, узгодження інтересів їх працівників і роботодавців [1 с. 52].

Галузеві угоди розробляються з метою посилення соціального захисту працівників підприємств, які перебувають у сфері діяльності сторін, що підписали угоду і спрямовані на удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-економічних і трудових відносин, розвиток елементів системи соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій найманих працівників певної галузі.

Предметом галузевої угоди можуть бути: 1) єдині для підприємств галузі території, тарифна сітка робочих і шкали співвідношень мінімальних посадових окладів по групах посад керівників, фахівців і службовців або єдина галузева тарифна сітка для всіх категорій працівників; 2) єдині для різних категорій працівників мінімальні розміри доплат і надбавок, які враховують специфіку умов праці окремих професійних груп певної галузі; 3) вимоги до організації нормування праці; 4) зобов'язання сторін з питань зайнятості та її стабілізації; 5) вимоги до умов і охорони праці; 6) система контролю за виконанням угод; 7) порядок і терміни укладання колективних договорів; 8) відповідальність сторін за невиконання угод. Предметом галузевої угоди можуть бути й інші питання, які не суперечать законодавству й нормам Генеральної угоди.

Сторони галузевих угод в Україні. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає, що угода на галузевому рівні є складовою пакета документів, що регулюють соціально-економічні відносини між об'єднаннями найманих працівників, роботодавців та владою [10, с. 47–69]. Сторонами угоди на галузевому рівні є власники, об'єднання власників чи уповноважені ними органи і профспілки або об'єднання профспілок

або інших представницьких організацій трудящих, які мають повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення угоди і реалізації її норм на більшості підприємств, що входять до сфери її дії.

На практиці сторонами угод на галузевому рівні виступають міністерства, відомства, державні комітети, а при їх відсутності – інші об'єднання власників за галузевим принципом (асоціації, корпорації, консорціуми, концерни), і галузеві профспілки або об'єднання профспілок чи інших представницьких організацій трудящих, котрі мають відповідні повноваження.

При наявності на галузевому рівні кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовим колективом на представництво органів, вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективної угоди. У разі недосягнення згоди у створенні спільного представницького органу угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань або інші уповноважені трудовим колективом на представництво органи, до яких входить більше половини найманих працівників галузі, території.

Процедура укладання галузевої угоди. Початком колективних переговорів з питань розробки та укладання угоди вважається перше засідання спільної робочої комісії, створеної з рівної кількості представників, яких кожна сторона визначає, як правило, самостійно. Згідно із законодавством сторони у триденний термін із дня підписання угоди подають її на повідомну реєстрацію до Міністерства соціальної політики України і в місячний термін із дня реєстрації надсилають копії угоди підприємствам і первинним профспілковим організаціям певної галузі.

Галузева угода набирає чинності з дня її підписання і діє до укладання нової або перегляду чинної. Угода також зберігає свою чинність у разі зміни назви, реорганізації будь-якого органу, який представляє одну зі сторін або входить до складу однієї зі сторін.

Важливою видається законодавча норма щодо оприлюднення тексту галузевих угод у засобах масової інформації сторін, які її підписали.

Законодавство також регулює питання зміни тексту угод. Ті зміни та доповнення, які випливають із змін до чинного законодавства та Генеральної угоди, вносяться до галузевих угод без проведення переговорів та у встановлені законом терміни. Інші зміни та доповнення вно-

сяться до галузевих угод лише після переговорів і набирають чинності після підписання сторонами.

Приклади галузевих угод. У вугільній галузі України галузева угода укладається між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості. В тексті документу визначено, що він набирає чинності з дня підписання угоди й діє до укладення нової або перегляду чинного документу. При цьому кожна із сторін, що уклали угоду, не може протягом терміну її дії в односторонньому порядку призупинити виконання взятих на себе зобов'язань. Дія угоди поширюється на робітників, що працюють в умовах найму на підприємствах, в об'єднаннях, компаніях, товариствах, організаціях і установах вугільної промисловості, вуглевидобувних, перероблювальних, шахтовуглебудівних, вугільного машинобудування, реструктуризації підприємств галузі, вуглегеології, галузевої науки, інших підприємств виробничої та соціальної інфраструктури галузі, що належать до сфери управління Мінвуглепрому України та інших підприємств галузі, у тому числі й ті, що перебувають у процедурі банкрутства згідно з Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», незалежно від форм власності та господарювання, на учнів, що навчаються в галузевій системі підготовки й перепідготовки кадрів, а також на непрацюючих членів профспілок-інвалідів і пенсіонерів галузі, безробітних, звільнених із підприємств галузі.

Галузева угода у вугільній галузі містять перелік питань, які сторона власників повинна погоджувати з профспілками:

- введення нових форм і систем оплати праці, нових нормативів і скасування старих, установлення (зміни) тарифних ставок (окладів) і посадових окладів, систем преміювання, доплат, винагороди за вислугу років;
- організація трудових відносин, укладання колективних трудових договорів;
- галузеві нормативні акти з охорони праці; комплексна програма поліпшення стану безпеки й гігієни праці; галузеві положення, рекомендації, інструкції з питань охорони й гігієни праці;
- реорганізація, ліквідація, перепрофілювання підприємств галузі, зміни їхньої форми власності (приватизація, корпоратизація, передавання в оренду, акціонування тощо);

- тривалість додаткових відпусток;
- розвиток страхування, страхової медицини, додаткового соціального страхування;
- питання екології;
- медичне обслуговування працівників галузі (підземні оздоровпункти, профілакторії, цехові служби), оздоровлення їх та членів їхніх сімей;
- дотримання прав профспілкових органів та їхніх працівників.

Розглянемо також галузеві угоди між Національною академією наук України і профспілкою працівників Національної академії наук України за 2011–2012 рр. та 2013–2014 рр. [5; 6]. Ці документи містять чотири розділи та додатки. Перший розділ регламентує порядок укладання угоди, окреслює її суб'єктів. Другий розділ регламентує питання укладання трудових договорів, умови матеріального забезпечення, питання зайнятості, робочого часу, фінансування установ та оплати праці. Зокрема у другому розділі зазначено: «Для працівників бюджетних установ НАН України встановлюються доплати: за роботу у важких і шкідливих умовах праці – до 12 відсотків, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – до 24 відсотків тарифної ставки (посадового окладу). Оплата праці всього надурочного часу здійснюється у подвійному розмірі».

Третій розділ регламентує трудові відносини, питання фінансування, оплати та охорони праці. Четвертий розділ унормовує контроль за виконанням угоди.

Питання гідної праці в галузевих угодах. Аналіз текстів галузевих угод засвідчив, що ці документи регламентують основні критерії гідної праці.

Галузеві угоди відображають питання отримання продуктивної та справедливо оплачуваної роботи. Так, наприклад, у Галузевій угоді гірничо-металургійного комплексу України на 2011–2012 рр. понад десять підпунктів унормовують питання забезпечення продуктивної зайнятості. Зокрема, згідно з п. 2.15, Сторона власників зобов'язалась не допускати необ'рунтованого скорочення робочих місць, та приймати рішення, наслідком якого може бути звільнення працівників, зменшення чисельності персоналу, лише після попереднього інформування та обговорення з первинними профспілковими організаціями підприємств у терміни, передбачені законодавством або колективним договором [3].

Відповідно до п. 2.16 передбачено, що у разі виникнення об'єктивних причин, через які

неминучі звільнення працівників з ініціативи власника, проводити їх лише за умови попереднього (не пізніше ніж за 3 місяці до намічуваних звільнень) письмового повідомлення відповідного профоргану про причини і обсяги цих звільнень, терміни вивільнення, спеціальності, категорії та кваліфікації працівників, що підлягають такому звільненню, а також про заплановані і здійснені заходи, які спрямовані на працевлаштування працівників, що підлягають звільненню.

Положення цієї Галузевої угоди передбачали також у колективних договорах галузі обсяги професійного навчання працівників та загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та актів законодавства у цій сфері [3, с. 3].

Питанню оплати праці присвячено окремих, третій розділ. За ним, сторона власників зобов'язалась забезпечити на промислових підприємствах:

- рівень мінімальної тарифної ставки робітника першого розряду з нормальними умовами праці у розмірі не менше 105 відсотків мінімальної заробітної плати;
- розмір заробітної плати некваліфікованого працівника за повністю виконану норму часу в нормальних умовах праці не нижче фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб;
- збільшення частки працівників, яким нараховано заробітну плату в розмірі трьох і більше прожиткових мінімумів працездатної особи [3, с. 6].

Для порівняння в Галузевій угоді авіаційної промисловості на 2011 р. Сторони домовились встановити в галузі мінімальну тарифну ставку робітника першого розряду четвертої сітки у розмірі 110 відсотків до прожиткового мінімуму для працездатної особи в Україні [2, с. 12].

Згідно з пунктами Галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу України на 2011–2012 рр. Сторони зобов'язались здійснювати постійний контроль за реалізацією зобов'язань колективних договорів, що стосуються оплати і нормування праці, домагатися визнання на державному рівні мінімального галузевого стандарту оплати праці та ряд інших положень. Вони також взяли на себе зобов'язання здійснювати постійний контроль за додержанням на підприємствах законодавства про працю.

Слід також зазначити, що у зв'язку зі стрімкими змінами в економіці країни, певні пун-

кти галузевих угод набувають суто декларативно-го характеру. Так, наприклад п. 2.2.14 Галузевої угоди між Національною академією наук України і профспілкою працівників НАНУ на 2013–2014 рр. передбачає оплату праці всього надурочного часу здійснювати у подвійному розмірі, що фактично не впроваджується. Оскільки через недофінансування НАН України працівники заради збереження робочих місць змушені йти в неоплачувану відпустку за свій рахунок. Тож мова про працю в надурочний час навіть не йде [6, с. 5].

Таким чином, галузеві угоди надають гарантії трудовим колективам щодо оплати праці та забезпечують базові параметри для колективних договорів на підприємствах.

Досить широко у переважній більшості галузевих угод відображено питання захисту безпеки на робочому місці. Так, наприклад, у Галузевій угоді гірничо-металургійного комплексу України на 2011–2012 рр. п'ятий розділ регламентує питання охорони праці і здоров'я працівників. Зокрема в частині зобов'язань Сторони власників зафіксовано:

- створювати на всіх підприємствах здорові і безпечні умови праці. Фінансувати виконання робіт з охорони праці в межах, затверджених кошторисами підприємств, погодженими з профспілковою Стороною;
- включати до колективних договорів комплексні зобов'язання щодо здійснення заходів з охорони праці, зміцнення здоров'я, профілактики загальної і професійної захворюваності, безоплатного медичного обслуговування працівників і ветеранів праці та забезпечити їх фінансування;
- організувати проведення аудиту охорони праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, лабораторних досліджень умов праці;
- встановити витрати на охорону праці у розмірі не менше 0,6 відсотків від суми реалізованої продукції;
- вивчати стан умов праці на робочих місцях, розробляти рекомендації з їх поліпшення з регіональними науково-дослідними інститутами, які займаються питаннями промислової медицини праці. Направляти працівників, що потребують профілактичного лікування, до клінік цих інститутів [3, с. 9].

В Галузевій угоді між Національною академією наук України і профспілкою працівників

НАНУ на 2011–2012 рр. цьому питанню присвячено окремий підрозділ. Зокрема в ньому закріплено такі позиції:

- контролювати дотримання в установах НАН України вимог про охорону праці згідно з Законом України «Про охорону праці»;
- проводити розслідування та вести облік небезпечних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві відповідно до порядку, встановленого Кабінетом Міністрів України;

Відповідно до угоди адміністрації установ зобов'язані виділяти кошти і необхідні матеріали для проведення заходів з охорони праці, безоплатно забезпечувати робітників, які працюють у шкідливих умовах, спецодягом та всіма засобами індивідуального захисту, забезпечувати проведення щорічного медогляду працівників та ін. [5, с. 7].

Досить деталізовано питання охорони праці розписані у п'ятому розділі галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу України на 2011–2012 рр. У документі закріплено зобов'язання сторін:

- організувати проведення аудиту охорони праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, лабораторних досліджень умов праці;
- створювати на всіх підприємствах здорові і безпечні умови праці;
- фінансувати виконання робіт з охорони праці в межах, затверджених кошторисами підприємств, погодженими з профспілковою стороною;
- встановити витрати на охорону праці в розмірі не менше 0,6 відсотків від суми реалізованої продукції.

У цілому, п'ятий розділ «Охорона праці і здоров'я працівників» зазначеної угоди містить 37 пунктів та підпунктів, які досить деталізовано регламентують питання безпеки та умов праці на робочому місці.

Як свідчить аналіз галузевих угод, досягнення безпеки на робочому місці є одним із пріоритетних завдань соціальних партнерів.

Дія галузевих угод розповсюджується не лише безпосередньо на працівників тієї чи іншої галузі, а й певною мірою на членів їхніх сімей. Так, наприклад, у галузевій угоді між Національною академією наук України і профспілкою працівників НАНУ на 2011–2012 рр. у п. 2.6.3 зазначено, що ЦК профспілки був залучений до встановлення вартості путівок, тривалості і терміну заїздів,

розподілу ліміту путівок в оздоровчі заклади для працівників академічних установ та членів їхніх сімей [5, с. 8].

П. 2.6.10 угоди передбачав рекомендувати адміністраціям державних підприємств у випадку смерті працівника від загального захворювання або нещасного випадку, не пов'язаного з виробництвом, надавати його сім'ї додаткову матеріальну допомогу [5, с. 9].

У галузевій угоді між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України НАК «Нафтогаз України» та профспілкою працівників нафтової та газової промисловості України на 2012–2014 рр. окремими пунктами передбачена допомога сім'ям працівника. Так, відповідно до п. 4.17 передбачалось надання сім'ям працівників, загиблих на виробництві (у разі відсутності вини працівника), житло поза чергою за умови їх перебування на квартирному обліку підприємства. При необхідності надавалась допомога у працевлаштуванні дітям загиблих працівників [4].

Слід відзначити, що у проаналізованих угодах виокремлено права жінок. Так наприклад, у галузевій угоді між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України НАК «Нафтогаз України» й профспілкою працівників нафтової та газової промисловості України на 2012–2014 рр. зазначено: *«До робіт, що виконуються вахтовим методом, забороняється залучати осіб віком до 18 років, вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років, а також осіб, які мають медичні протипоказання для виконання цих робіт»* [4, с. 3].

У галузевій угоді авіаційної промисловості на 2011 р. у розділі «Нормування праці» зафіксована домовленість сторін запроваджувати знижені норми виробітку для вагітних жінок на 20 % [2, с. 17]. Окремий розділ документу унормовує соціальну підтримку жінок та сімей з дітьми. При цьому сторони, в межах своєї компетенції, домовились доручити керівникам підприємств включати до колективних договорів положення, що забезпечують гендерну рівність працівників; сприяти поліпшенню умов праці жінок, створенню можливостей для роботи в умовах гнучкого режиму праці та, за їх бажанням, роботи на умовах неповного робочого часу; встановлювати для працюючих жінок, які мають дітей шкільного, дошкільного віку та дітей-інвалідів 38-годинний робочий тиждень [2, с. 29].

У галузевій угоді між Міністерством соціальної політики України та профспілками працівників соціальної сфери України і працівників державних установ України на 2011–2013 рр. сторони досягли

домовленості на госпрозрахункових підприємствах галузі розглядати питання щодо встановлення для жінок із нормальною тривалістю робочого часу, які мають дітей дошкільного та шкільного віку, особливо багатодітних матерів, 38-годинного робочого тижня за рахунок власних коштів та надавати соціальну додаткову оплачувану відпустку жінкам, які працюють і мають двох або більше дітей віком до 15 років.

Таким чином, дослідження галузевих угод дає підстави вести мову про те, що у текстах документів спостерігається додатковий захист прав жінок, покликаний полегшувати їх умови праці.

Слід відзначити, що галузеві угоди передбачають можливість розвитку працівників, як у духовній, так і у фізичній сферах. Так, у галузевій угоді гірничо-металургійного комплексу України на 2011–2012 рр. п. 7.11 передбачено проводити роботу, спрямовану на дотримання й розширення прав і гарантій молоді щодо професійного росту, гідного рівня заробітної плати, створення умов для її духовного і фізичного розвитку. П. 7.12 передбачено створення умов для соціальної адаптації та розвитку науково-виробничого потенціалу молодих працівників [3].

Соціально-економічні та політичні чинники в державі спонукають працівників-членів профспілок ставати на шлях соціальної інтеграції. Оскільки профспілкам досить часто доводиться відстоювати задекларовані в галузевих угодах домовленості із соціальними партнерами, вони заручаються підтримкою працівників, у тому числі на акціях протесту.

У текстах галузевих угод закріплені питання щодо свободи висловлювань та особистих переконань працівників. Для прикладу, в галузевій угоді між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, НАК «Нафтогаз України» й профспілкою працівників нафтової та газової промисловості України на 2012–2014 рр. у розділі «Гарантії прав профспілки» зазначено, що адміністрація підприємства галузі має в обов'язковому порядку розглядати вимоги, висловлені працівниками на профспілкових зборах. Це, в свою чергу, підтверджує певний рівень демократії, свободи висловлювань та прямий діалог працівників з адміністрацією підприємства [4].

Галузеві угоди та стосунки в галузях економіки. Галузеві угоди надають ряд певних гарантій працівникам і слугують важливим елементом врегулювання стосунків у галузях економіки

України, механізмом, який зменшує конфліктний потенціал у соціально-трудої сфері та дозволяє забезпечити певний рівень соціальних стандартів.

Однак, галузеві угоди не врегульовують весь спектр соціально-гострих проблем. Як наслідок, виникають колективно-трудої спори та конфлікти [1, с. 173].

Слід зазначити, що наявна проблема виконання галузевих угод. Під час підбиття підсумків виникають розбіжності сторін в оцінці виконання їх пунктів. Як правило, повного виконання галузевих угод не було зафіксовано.

Перспективи розвитку. VII З'їзд ФПУ поставив завдання перед всеукраїнськими профспілками невідкладно активізувати роботу в питаннях взаємодії з всеукраїнськими організаціями роботодавців та центральними органами виконавчої влади зі створення галузевих (міжгалузевих) рад, використовуючи надані законодавством можливості для посилення впливу на вирішення проблем у соціально-трудої сфері [9].

Також подальшого врегулювання потребує нормативна база законодавства сфери колективно-

договірного регулювання. Зокрема профспілки пропонують: 1) визнати Генеральну угоду, галузеві (міжгалузеві) й територіальні угоди, колективні договори правовими актами, запровадити механізми поширення колективних угод за територіальною й галузевою ознаками; 2) скасувати численні обмеження права працівників окремих галузей на страйк, встановлені законами про галузеву діяльність, привести ці закони у відповідність до гарантій, що визначені Конституцією України та міжнародним законодавством. Профспілки закликають сприяти процесу об'єднання роботодавців у галузеві й регіональні структури та залученню їх до колективних переговорів з укладення угод відповідного рівня.

Проведене дослідження дає підстави для рекомендації, що у змінах і доповненнях до Закону України «Про колективні договори і угоди» доцільно було б передбачити пропозиції МОП про визначення ступенів відповідальності за забезпечення процедури укладання й виконання галузевих угод.

Список літератури та джерел інформації

1. Бондарчук Я. О. Документи профспілок як джерело вивчення становлення системи соціально-трудої відносин у незалежній Україні. [Монографія] / Бондарчук Я. О.; НАН України, Ін-т історії України. – К. : Наукова думка, 2015. – 248 с.
2. Галузева угода авіаційної промисловості України на 2011 рік / Профспілка авіабудівників України. – К. : [б.в.], 2010. – 74 с.
3. Галузева угода гірничо-металургійного комплексу України на 2011—2012 рр. / Професійна спілка трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України. – К. : [б. в.], 2011. – 23 с.
4. Галузева угода між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, Національною акціонерною компанією «Нафтогаз України» і профспілкою працівників нафтової і газової промисловості України на 2012-2014 роки / Профспілка працівників нафтової і газової промисловості України. – К. : [б.в.], 2012. – 58 с.
5. Галузева угода між Національною академією наук України і профспілкою працівників Національної академії наук України на 2011-2012 рр. / Профспілка працівників НАН України. – К. : Видавничий дім «Академперіодика» НАН України, 2011. – 46 с.
6. Галузева угода між Національною академією наук України і профспілкою працівників Національної академії наук України на 2013-2014 рр. / Профспілка працівників НАН України. – К. : Видавничий дім «Академперіодика» НАН України, 2013. – 51 с.
7. Галузева угода на 2002 р. між Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України. – К. : [б.в.], 2002. – 43 с.
8. Галузева угода на 2008—2010 рр. між профспілкою працівників рибного господарства України та Державним комітетом рибного господарства України / Державний комітет рибного господарства України. – К. : [б.в.], 2008. – 45 с.
9. Офіційний веб-портал Федерації профспілок України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua>
10. Соціальний діалог в дійстві / Федерация профсоюзов Украины. – К. : [б.и.], 2011. – 72 с.
11. Чумаченко І. М. Функції профспілок при укладенні колективних договорів і угод у сучасних умовах ринкової економіки: дис. ... кандидата юрид. наук: 12.00.05 / Чумаченко І. М. – Харків, 2005. – 204 с.

Матеріал надійшов 07.07.2016 р.