

РОЛЬ ГАЛУЗЕВИХ УГОД У СТАНОВЛЕННІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В НЕЗАЛЕЖНІЙ УКРАЇНІ

У пропонованій статті розглядається практика укладання галузевих угод. Досліджуються як самі угоди, так і їхня роль у розбудові елементів системи соціального партнерства, зокрема налагодженні соціального діалогу.

Ключові слова: галузева угода, профспілки, роботодавці, уряд, працівники, соціальний діалог.

У ході трансформаційних процесів суспільно-політичних відносин незалежної України почала формуватись нова модель стосунків у соціально-трудої сфері. У відносинах між працівниками, владою та роботодавцями стали утверджуватись елементи системи соціального партнерства [1, с. 160].

Одними з найважливіших документів, що регламентують відносини між соціальними партнерами, є галузеві угоди. Аби глибоко зрозуміти їх значення у розбудові соціального діалогу, необхідно дослідити їхні параметри, хід укладання та результати виконання.

Певні аспекти обраної нами теми вже були частково предметом аналізу творчого колективу з організації та проведення дослідження в рамках проекту між «3F» (найбільше об'єднання профспілок Данії) та Федерацією профспілок України «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці, захисту працівників та демократизацію в Україні» [11].

Незважаючи на велику джерельну базу по темі даного дослідження, системний аналіз цієї проблеми досі відсутній.

У статті автор ставить за мету дослідити особливості галузевих угод, з'ясувати їхній вплив як на гармонізацію суспільних стосунків, так і на розбудову соціального діалогу та елементів системи соціального партнерства зокрема. Основними джерелами у вивчення цієї проблематики є тексти галузевих угод.

Укладання галузевих угод практикується не лише в Україні. В тій чи іншій формі цей процес відбувається у більшості країн з розвинутою ринковою економікою. 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, є поєднанням 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 відрізнявся, зокрема, у Великій Британії, де укладання угод змістилося з галузевого на виробничий рівень. У Німеччині та Франції доволі поширеними є регіональні угоди, які включають у сферу своєї дії підприємства певної галузі в межах землі, департаменту [13, с. 34].

На 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 низці країн міжконфедеральними угодами.

У різних країнах існують істотні відмінності нормативно-правової бази колективно-договірного процесу. Так, приміром, 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).

Зазначимо, що в окремих країнах право на колективно-договірні відносини ґрунтується на звичаї, прецеденті, судовій практиці або закріплено в загальнонаціональних угодах, які укладаються між профспілками та роботодавцями (Данія, Норвегія). Водночас законодавство Австрії, Німеччини, Франції передбачає можливість укладання колективних договорів та угод не лише за участі профспілок, а й інших органів представництва працівників, однак лише з питань, які не врегульовані в колдоговорах, укладених роботодавцями і профспілками [13, с. 34–35].

В Україні Сторонами галузевої угоди є всеукраїнські галузеві об'єднання роботодавців і профспілкові організації та їх об'єднання відповідного рівня, які володіють повноваженнями, достатніми для ведення переговорів, укладення угод та реалізації їхніх норм.

Галузева угода – це різновид колективних угод, що 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 їхніх працівників і роботодавців [2, с. 52].

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

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає, що угода на галузевому рівні є складовою пакета документів, які регулюють соціально-економічні відносини між об'єднаннями найманих працівників, роботодавців та владою [12, с. 47–69]. Зобов'язання та домовленості галузевих угод приймаються відповідно до законодавства України і Генеральної угоди та діють безпосередньо, є обов'язковими для виконання Сторонами як мінімальні гарантії при укладанні колективних договорів.

Незважаючи на договірний характер галузевих угод, в них, як правило, підкреслюється те, що вони є нормативно-правовими актами.

Розділи більшості галузевих угод загалом відповідають структурі Генеральної угоди, при цьому вони містять набір зобов'язань, що охоплює ключові складові гідної праці – виробництво і зайнятість; оплату праці; безпеку та умови праці; соціальний захист та соціальні гарантії працівникам; соціальний діалог і гарантії діяльності профспілок [11, с. 61].

Зазначимо, що положення галузевої угоди не можуть погіршувати становище найманих працівників порівняно з Генеральною угодою.

Поняття та порядок укладення галузевих угод

Законодавець розрізняє поняття колективного договору та угоди, хоча по суті колективний договір є різновидом колективних угод, він укладається на виробничому рівні. Проте основною відмінністю є те, що колективна угода має специфічну сферу укладення. Колективна угода укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі.

Колективна угода – строкова угода, яка укладається між власниками та органами, уповноваженими представляти трудящих на державному, галузевому та регіональному рівнях, про встановлення нормативних положень у сфері праці та соціально-побутових питань, що є обов'язковими для всіх суб'єктів, які перебувають у сфері дії Сторін, з метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин.

Тобто галузева угода – це вид колективної угоди певного рівня. Сторонами угоди на галузевому рівні є власники, об'єднання власників чи уповноважені ними органи і

профспілки або об'єднання профспілок чи інших представницьких організацій трудящих, які мають відповідні 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.

За 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.

Суб'єкти галузевої угоди

Галузева угода укладається на рівні галузі народного господарства. Відповідно на регіональному рівні може укладатися регіональна угода. В окремих випадках укладаються регіонально-галузеві угоди. Суб'єктами галузевої угоди виступають:

- професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладання галузевої угоди, якщо вони мають на це відповідні повноваження, які дозволяють їм погоджувати норми цих угод під час укладення колективних договорів на більшості підприємств галузі;
- власники або уповноважені ними органи, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладання галузевої угоди, на чийх підприємствах зайнята більшість найнятих працівників галузі;
- органи державної виконавчої влади, які мають на це відповідні повноваження Кабінету Міністрів України.

Предмет галузевої угоди

Предметом галузевої угоди можуть бути:

- єдині для підприємств відповідної 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;
- єдині для різних категорій працівників мінімальні розміри доплат і надбавок, які враховують специфіку умов праці окремих професійних груп певної галузі;
- вимоги до організації нормування праці;
- зобов'язання Сторін з питань зайнятості та її стабілізації;
- вимоги до умов і охорони праці;
- система контролю за виконанням угод;
- порядок і терміни укладання колективних договорів;
- відповідальність Сторін за невиконання угод.

Предметом галузевої угоди можуть бути й інші питання, які не суперечать законодавству й нормам Генеральної 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.

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.

Тексти галузевих угод, як правило, оприлюднюється в засобах масової інформації Сторін, які її підписали. Зміни та доповнення до галузевої угоди вносяться, в разі потреби,

за згодою Сторін. Пропозиції однієї зі Сторін щодо внесення змін та доповнень до угоди є обов'язковими для розгляду другою Стороною. Рішення щодо них приймаються у двотижневий термін.

Зміни та доповнення, що випливають зі змін до чинного законодавства та Генеральної угоди, вносяться до галузевих угод без проведення переговорів Сторін з моменту набуття чинності відповідних змін до положень угод при набуття чинності змін та доповнень до законодавства або Генеральної угоди. Вищу юридичну силу мають положення чинного законодавства або Генеральної угоди. Інші зміни та доповнення вносяться до галузевих угод лише після переговорів та досягнення домовленостей і набувають чинності після підписання Сторонами.

Галузева угода набуває чинності з дня її підписання і діє до укладання нової або перегляду діючої. 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.

Так, наприклад, у вугільній галузі галузева угода укладається між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), які діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості. Угода набуває чинності з дня її підписання й діє до укладення нової або перегляду діючої угоди. При цьому кожна зі Сторін, що уклали угоду, не може протягом терміну її дії в односторонньому порядку призупинити виконання взятих на себе зобов'язань. Угода може бути анульована, продовжена, доповнена або змінена тільки за взаємної домовленості Сторін, відповідні пропозиції можуть вноситися за ініціативою будь-якої зі Сторін. Угода поширюється на працівників, які працюють в умовах найму на підприємствах, в об'єднаннях, компаніях, товариствах, організаціях і установах вугільної промисловості, вугледобувних, перероблювальних, шахтовуглебудівних, вугільного машинобудування, реструктуризації підприємств галузі, вуглегеології, галузевої науки, інших підприємствах виробничої та соціальної інфраструктури галузі, що належать до сфери управління Мінвуглепрому України та інших підприємств галузі, у тому числі й тих, які перебувають у процедурі банкрутства згідно із Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», незалежно від форм власності та господарювання; на учнів, які навчаються в галузевій системі підготовки й перепідготовки кадрів, а також на непрацюючих членів профспілок – інвалідів і пенсіонерів галузі, безробітних, звільнених із підприємств галузі.

Галузеві угоди містять перелік питань, які Сторони власників повинні 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;
- організацію трудових відносин, укладання колективних трудових договорів;
- галузеві нормативні акти з охорони праці; комплексну програму поліпшення стану безпеки й гігієни праці; галузеві положення, рекомендації, інструкції з питань охорони й гігієни праці;
- реорганізацію, ліквідацію, 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.

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 необґрунтованого скорочення робочих місць, та приймати рішення, наслідком яких 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 [4].

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 та обсяги цих звільнень, терміни вивільнення, спеціальності, категорії та кваліфікації працівників, що підлягають такому звільненню, а також про заплановані та здійснені заходи, спрямовані на працевлаштування працівників, які підлягають вивільненню.

Положення даної Галузевої угоди передбачали також у колективних договорах галузі обсяги професійного навчання працівників і загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та актів законодавства у цій сфері [4, с. 3].

Питанню оплати праці присвячений окремий, 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 % 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 [4, с. 6].

Для порівняння: в Галузевій угоді авіаційної промисловості на 2011 р. Сторони домовилися встановити в галузі мінімальну тарифну ставку робітника першого розряду четвертої сітки у розмірі 110 % від прожиткового мінімуму для працездатної особи в Україні [3, с. 12].

Згідно з пунктами Галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу України на 2011 – 2012 рр. Сторони зобов'язалися 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. Також взяли на себе зобов'язання здійснювати постійний контроль за дотриманням на підприємствах законодавства про працю [4].

Слід також зазначити, що у зв'язку зі стрімкими економічними змінами певні пункти галузевих угод набувають суто декларативного 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 [7, с. 5].

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

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

- створювати на всіх підприємствах здорові та безпечні умови праці. Фінансувати виконання робіт з охорони праці у 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 [4, с. 9].

В Галузевій угоді між Національною академією наук України і профспілкою працівників НАНУ на 2011 – 2012 рр. цьому питанню присвячений окремий підрозділ [6, с. 7]. Доволі деталізовано питання охорони праці відображені у п'ятому розділі Галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу України на 2011 – 2012 рр. Він складається з 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 та профспілкою працівників НАНУ на 2011 – 2012 рр. у п. 2.6.3 зазначено, що ЦК профспілки був залучений до встановлення вартості путівок, тривалості й терміну заїздів, розподілу ліміту путівок в оздоровчі заклади для працівників академічних установ і членів їхніх сімей [6, с. 8].

Тексти галузевих угод відображають принцип гендерної рівності. За ознакою статевої приналежності в цих документах не спостерігається будь-якої дискримінації. Натомість права жінок, які супроводжуються окремим, додатковим захистом, виокремлено в окремі пункти досліджених угод. Так, зокрема, 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. у п. 1.6 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» [5, с. 3].

Дослідження галузевих угод засвідчує рівність прав жінок та чоловіків. Здебільшого у текстах документів передбачається додатковий захист прав жінок, що певною мірою покликаний полегшувати їхні умови праці.

У своїй більшості галузеві угоди передбачають можливість розвитку працівників як у духовній, так і у фізичній сферах. Наприклад, у Галузевій угоді гірничо-металургійного комплексу України на 2011 – 2012 рр. п. 7.11 передбачено проводити роботу, спрямовану на дотримання та 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 [4].

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

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 та 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 своєю чергою підтверджує певний рівень демократії, свободи висловлювань та прямий діалог працівників з адміністрацією підприємства [5].

Таким чином, в певних конкретних умовах з урахуванням економічного стану держави галузеві угоди надають низки певних гарантій працівникам. Вони є важливим елементом врегулювання стосунків у галузях економіки України, механізмом, який

зменшує конфліктний потенціал у соціально-трудовій сфері та дає можливість забезпечити певний рівень соціальних стандартів.

Однак галузеві угоди не врегульовують весь спектр соціально-гострих проблем. Як наслідок, виникають колективно-трудова спори та конфлікти.

Контроль за виконанням галузевих угод покладено на відповідні комісії, до складу яких входять представники Сторін-підписантів угод. Як правило, склад зазначених комісій наводиться в додатках угод.

Слід зазначити, що існує проблема виконання галузевих угод. Під час підведення підсумків виникають розбіжності Сторін в оцінці виконання їх пунктів. За сучасну історію незалежної України повного виконання галузевих угод не було зафіксовано.

Подальшого вдосконалення також потребує нормативна база законодавства сфери колективно-договірного регулювання. Зокрема, профспілки пропонують визнати Генеральну угоду, галузеві (міжгалузеві) та територіальні угоди, колективні договори правовими актами, запровадити механізми поширення колективних угод за територіальною й галузевою ознаками. Скасувати численні обмеження права працівників окремих галузей на страйк, встановлені законами про галузеву діяльність, привести ці закони у відповідність до гарантій, визначених 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.

Одним з дієвих механізмів по вдосконаленню соціального діалогу було б створення реєстру колективних угод з актуальними текстами чинних угод та відображенням внесених до них змін, інформацією про виконання зобов'язань угод, що буде регулярно оновлюватись, наприклад декілька разів на рік, визначенням сфери дії галузевих угод і чисельності працівників, охоплених ними [11, с. 64].

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 та виконання галузевих угод.

Варто зазначити, що інформаційна база щодо чинних галузевих угод у публічному доступі дуже обмежена. На сайті Міністерства соціальної політики України перелік лише зареєстрованих галузевих угод публікується один раз на квартал. Відсутній доступ до текстів самих угод та внесених до них змін. Реєстр галузевих угод на сайті Федерації профспілок України потребує вдосконалення [10; 11, с. 61].

Отже, завдяки впровадженню практики укладання галузевих угод соціальний діалог за роки незалежності України набув нових форм, сформувались нові його механізми. Що, у свою чергу, за умов стабілізації економіки, утвердження європейського вектору розвитку держави може стати основою для створення необхідної моделі соціально-трудоких відносин.

1. Бондарчук Я. О. Генеральна угода як механізм соціального діалогу / Я. О. Бондарчук // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. — 2006. — № 2. — С. 160-166.
2. Бондарчук Я. О. Документи профспілок як джерело вивчення становлення системи соціально-трудоких відносин у незалежній Україні. [Монографія] / НАН України, Ін-т історії України. — К.: Наукова думка, 2015. — 248 с.
3. Галузева угода авіаційної промисловості України на 2011 рік / Профспілка авіабудівників України. — К.: [б.в.], 2010. — 74 с.
4. Галузева угода гірничо-металургійного комплексу України на 2011 – 2012 рр. / Професійна спілка трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України. — К.: [б. в.], 2011. — 23 с.
5. 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.
6. 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.

7. 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.
8. Галузева угода на 2002 р. між Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України. — К.: [б.в.], 2002. — 43 с.
9. 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.
10. Офіційний веб-портал Федерації профспілок України у мережі Internet. — Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua>
11. Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці, захисту працівників та демократизацію в Україні / Федерація профспілок України. — К.: [б.в.], 2016. — 76 с.
12. Соціальний діалог в дійстві / Федерація профсоюзів України. — К.: [б.и.], 2011. — 72 с.
13. Чумаченко І. М. Функції профспілок при укладенні колективних договорів і угод у сучасних умовах ринкової економіки: дис. ... кандидата юрид. наук: 12.00.05 / Чумаченко Ігор Миколайович. — Харків, 2005. — 204 с.

В предлагаемой статье рассматривается практика заключения отраслевых соглашений. Исследуются как сами соглашения, так и их роль в построении элементов системы социального партнерства, в частности налаживании социального диалога.

Ключевые слова: отраслевое соглашение, профсоюзы, работодатели, правительство, работники, социальный диалог.

The article studies the history of the signing of sectoral agreements and their role in reducing the potential for conflict and approval of civilized relations between the social partners. We investigate their role in the construction of elements of social partnership system, in particular the establishment of social dialogue.

Also, this article discusses the practice of sectoral agreements as a factor in the introduction of elements of decent work in Ukraine, analyzes the experience and existing problems.

Experience the conclusion of sectoral agreements practiced not only in Ukraine. In one form or another it exists in most countries with developed market economies. World practice of social and partnership at the conclusion of collective agreements shows the available features and differences in various countries. They are related to economic, social and political factors, the interests of certain social groups and more.

Sectoral agreements are designed to strengthen the social protection of enterprises located in the area of the signatories to the agreement and aimed at improving the collective-contractual regulation of social, economic and industrial relations, the development of elements of the system of social partnership, implementation of constitutional rights and guarantees employees certain industry.

Also, the settlement requires further regulatory framework legislation sphere of collective-contractual regulation.

In amendments to the Law of Ukraine "On collective agreements" would be appropriate to provide suggestions ILO determine the degree of responsibility for Ensuring conclusion and implementation of sectoral agreements.

The author concludes that sectoral agreements do not regulate the whole range of socio-critical problems. As a result there are collective labor disputes and conflicts.

It should be noted that there is a problem implementation of sectoral agreements . During the evaluation, the parties disagree , in assessing the performance of their points. Typically, the full implementation of sectoral agreements were not recorded.

The author concludes that sectoral agreements provide guarantees labor collectives on wages and provide the basic parameters for collective bargaining in the workplace.

It should be noted that the expectation of rapid harmonization of relations in social and labor issues by establishing the elements of social partnership is not justified. However, social dialogue, including through the practice initiated by the conclusion of sectoral agreements has been a constant and improved.

Keywords: industry agreement, trade unions, employers, government employees, social dialogue.

1. Bondarchuk Ya. O. Heneralna uhoda yak mekhanizm sotsialnoho dialohu / Ya. O. Bondarchuk // Visnyk Akademii pratsi i sotsialnykh vidnosyn Federatsii profspilok Ukrainy. — 2006. — # 2. — S. 160-166.
2. Bondarchuk Ya. O. Dokumenty profspilok yak dzherelo vyvchennia stanovlennia systemy sotsialno-trudovykh vidnosyn u nezalezhnii Ukraini. [Monohrafiia] / NAN Ukrainy, In-t istorii Ukrainy. — K.: Naukova dumka, 2015. — 248 s.
3. Haluzeva uhoda aviatsiinoi promyslovosti Ukrainy na 2011 rik / Profspilka aviabudivnykiv Ukrainy. — K.: [b.v.], 2010. — 74 s.
4. Haluzeva uhoda hirnycho-metalurhiinoho kompleksu Ukrainy na 2011 – 2012 rr. / Profesiina spilka trudiashchykh metalurhiinoi i hirnychodobuvnoi promyslovosti Ukrainy. — K.: [b. v.], 2011. — 23 s.
5. Haluzeva uhoda mizh Ministerstvom enerhetyky ta vuhilnoi promyslovosti Ukrainy, Natsionalnoi aktsioneranoi kompaniieiu «Naftohaz Ukrainy» i profspilkoiu pratsivnykiv naftovoi i hazovoi promyslovosti Ukrainy na 2012 – 2014 roky / Profspilka pratsivnykiv naftovoi i hazovoi promyslovosti Ukrainy. — K.: [b.v.], 2012. — 58 s.
6. Haluzeva uhoda mizh Natsionalnoi akademiieiu nauk Ukrainy i profspilkoiu pratsivnykiv Natsionalnoi akademii nauk Ukrainy na 2011 – 2012 rr. / Profspilka pratsivnykiv NAN Ukrainy. — K.: Vydavnychiy dim «Akademperiodyka» NAN Ukrainy, 2011. — 46 s.
7. Haluzeva uhoda mizh Natsionalnoi akademiieiu nauk Ukrainy i profspilkoiu pratsivnykiv Natsionalnoi akademii nauk Ukrainy na 2013 – 2014 rr. / Profspilka pratsivnykiv NAN Ukrainy. — K.: Vydavnychiy dim «Akademperiodyka» NAN Ukrainy, 2013. — 51 s.
8. Haluzeva uhoda na 2002 r. mizh Ministerstvom promyslovoi polityky Ukrainy, Fondom derzhavnoho maina Ukrainy. — K.: [b.v.], 2002. — 43 s.
9. Haluzeva uhoda na 2008—2010 rr. mizh profspilkoiu pratsivnykiv rybnoho hospodarstva Ukrainy ta Derzhavnym komitetom rybnoho hospodarstva Ukrainy / Derzhavnyi komitet rybnoho hospodarstva Ukrainy. — K.: [b.v.], 2008. — 45 s.
10. Ofitsiinyi veb-portal Federatsii profspilok Ukrainy u merezhi Internet. — Rezhym dostupu: <http://www.fpsu.org.ua>
11. Posylennia vnesku profspilok u zabezpechennia hidnoi pratsi, zakhystu pratsivnykiv ta demokratyzatsiiu v Ukraini / Federatsiia profspilok Ukrainy. — K.: [b.v.], 2016. — 76 s.
12. Sotsyalnyi dyaloh v deistvyi / Federatsiia profsoiuzov Ukrainy. — K.: [b.y.], 2011. — 72 s.
13. Chumachenko I.M. Funktsii profspilok pry ukladenni kolektyvnykh dohovoriv i uhod u suchasnykh umovakh rynkovoï ekonomiky: dys. ... kandydata yuryd. nauk: 12.00.05 / Chumachenko Ihor Mykolaiovych. — Kharkiv, 2005. — 204 s.

© Бондарчук Я. О.

Стаття надійшла до редколегії 16. 09. 2016 р.