

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ОТРАСЛЕВОМ УРОВНЕ В УКРАИНЕ

С. А. Цимбалюк

Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана

Поступила в редакцию 31 марта 2012 г.

Аннотация: изложены основные проблемы коллективно-договорного регулирования оплаты труда на отраслевом уровне в Украине. Сделан вывод о том, что большинство соглашений не имеют статуса отраслевых нормативных актов, которые должны содержать конкретные обязательства социальных партнеров по регулированию социально-трудовых отношений. Определены основные направления совершенствования практики коллективно-договорного регулирования оплаты труда.

Ключевые слова: социальное партнерство, коллективно-договорное регулирование, оплата труда, отраслевые соглашения.

Abstract: the basic problems of collectively-contractual regulation of payment for labor at branch level in Ukraine are expounded in the article. It is concluded that the most of the agreements do not have the status of the branch normative acts, which must contain specific obligations of the social partners to the regulation of social and labor relations. The basic directions of improvement of practice of the collectively-contractual regulation of payment for labor are certain on the basis of the considered defects.

Key words: social partnership, collectively-contractual regulation, payment for labor, branch agreements.

В современных условиях невозможно эффективно управлять персоналом без разработки конкурентоспособного компенсационного пакета, обеспечения справедливой оплаты труда и достойного ее уровня. Только при таких условиях можно рассчитывать на лояльность работников и, следовательно, на высокие результаты труда.

Вопросы организации заработной платы являются одними из наиболее важных и вместе с тем наиболее болезненных для Украины. Среди актуальных для отечественных предприятий проблем в сфере оплаты труда необходимо обратить внимание на следующие:

- низкий уровень заработной платы, свидетельствующий о невыполнении ею воспроизводственной функции;
- тенезация заработной платы;
- нарушение предприятиями законодательства в сфере оплаты труда, основных положений генерального и отраслевых соглашений, коллективных договоров;
- неудовлетворительная отраслевая, региональная и профессиональная дифференциация заработной платы;
- отсутствие методических рекомендаций по проведению тарификационных процедур и, как следствие, несогласованность заработной платы

наемных работников со сложностью функций и обязанностей, уровнем их квалификации;

– несогласованность заработной платы с индивидуальными результатами труда, а также вкладом работников в коллективные результаты, что вызывает у них чувство несправедливости;

– непрозрачность системы оплаты труда, отсутствие информирования работников о структуре заработной платы, условиях и порядке выплаты различных вознаграждений, факторах, влияющих на размер отдельных выплат, и др.

О наличии проблем свидетельствуют исследования ученых, выводы экспертов, недовольство наемных работников размером заработной платы и системами оплаты труда, которые используются на предприятиях. Наличие проблем в сфере оплаты труда свидетельствует об отсутствии эффективного механизма регулирования заработной платы на различных ее уровнях: государственном, отраслевом, региональном, производственном и индивидуальном.

Вопросам организации заработной платы, в том числе и механизма договорного ее регулирования, посвящено немало исследований зарубежных и отечественных ученых. Среди зарубежных авторов, которые занимались исследованием этих вопросов, следует выделить М. Армстронга, Э. Лоулера, Дж. Т. Милковича, Дж. М. Ньюман, Т. Стивенс, Р. Хендерсона и др. Различные теоретические

и прикладные аспекты организации заработной платы изложены в трудах украинских ученых: Е. Гришновой, В. Данюка, Т. Кирьян, А. Колота, Г. Куликова, В. Лагутина, Э. Либановой, Н. Лукьянченко, О. Новиковой, В. Оникиенка, И. Петровой и др. Эти проблемы исследовали также российские ученые: Л. Абалкин, И. Алиев, Л. Бабынина, В. Бобков, Н. Волгин, Б. Генкин, В. Гимпельсон, Н. Горелов, Ю. Кокин, Р. Колосова, Б. Мазманова, Ю. Одегов, А. Рофе, М. Сорокина, А. Федченко, Р. Яковлев и др.

Ученые занимались теоретико-методологическим обоснованием сущности «цены рабочей силы», «зарботной платы», организационно-экономического механизма формирования заработной платы, разработкой предложений по совершенствованию организации заработной платы на основе улучшения государственного, договорного регулирования заработной платы, оптимизации структуры вознаграждения, совершенствования тарифных условий оплаты труда, индивидуализации заработной платы и др.

Вместе с тем есть ряд проблем, которые требуют дальнейших теоретических и прикладных исследований и на их основе разработки практических рекомендаций по улучшению механизма организации заработной платы, в том числе посредством развития социального партнерства в сфере регулирования оплаты труда.

В рыночных условиях функционирования экономики одним из наиболее важных и эффективных инструментов организации заработной платы является коллективно-договорное регулирование как неотъемлемая составляющая системы социального партнерства. *Социальное партнерство* обеспечивает согласование интересов основных сторон социально-трудовых отношений (государства, работодателей, наемных работников) и достижения социального согласия в обществе. Социальное партнерство является основой для развития демократического общества, действенным средством реализации социальной политики, снижения вероятности возникновения и остроты социальных конфликтов.

Целью статьи является оценка уровня развития социального партнерства в сфере регулирования оплаты труда на отраслевом уровне в Украине и формирование предложений по его улучшению.

Большинство ученых и исследователей коллективно-договорного регулирования (Е. Гришнова, А. Колот, О. Новикова и др.) указывают на недостаточный, скорее слабый, уровень развития соци-

ального диалога в Украине и формальность социального партнерства и, как следствие, ненадлежащую социальную защищенность наемных работников.

Анализ коллективно-договорного регулирования оплаты труда на отраслевом уровне показал, что, с одной стороны, практика заключения соглашений в большинстве отраслях Украины находится в кризисном состоянии. *Соглашения не имеют или теряют силу отраслевого нормативного акта*, который должен содержать конкретные обязательства социальных партнеров по регулированию социально-трудовых отношений и за нарушение норм и обязательств которого должностные лица должны нести ответственность. Особенно неудовлетворительна практика уровня развития социального партнерства в сфере регулирования оплаты труда в отраслях бюджетной сферы, хотя формально соглашения заключаются, и переговоры социальных партнеров ведутся. С другой стороны, практика коллективно-договорного регулирования оплаты труда в Украине имеет определенные достижения. Вместе с тем положительный опыт и достижения единичны и скорее являются в большинстве случаев исключением, чем общим правилом.

В результате исследования практики коллективных переговоров по заключению коллективных договоров, которое проводилось в рамках проекта Международного бюро труда, были выявлены следующие *основные проблемы и препятствия, негативно влияющие на эффективность отраслевых соглашений*:

- недостаточное институциональное представительство работодателей и наемных работников в видах экономической деятельности, где наблюдается тенденция увеличения количества наемных работников (сфера услуг, торговля, деятельность гостиниц и ресторанов);

- низкий уровень охвата наемных работников членством в профсоюзах на предприятиях негосударственной формы собственности;

- недостаточная взаимная информированность представительных отраслевых организаций о составе субъектов, интересы которых они уполномочены представлять и, следовательно, неопределенность сферы действия отраслевых соглашений;

- несоответствие структуры отраслевых организаций, которые представляют интересы социальных партнеров, классификации видов экономической деятельности и др. [1].

Авторы исследования практики коллективных переговоров по заключению коллективных дого-

воров отмечают, что законодательство в сфере коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений нельзя считать совершенным. Изменения, произошедшие за последние десять лет в различных сферах – от структуры отраслей экономики, системы и функций органов государственного управления – к развитию гражданского общества, в частности создание организаций работодателей и новых профсоюзов – являются объективным основанием для совершенствования действующего законодательства [1].

Нельзя не согласиться с тем, что действующее украинское законодательство по вопросам коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений требует также совершенствования, поскольку многие законодательные нормы являются устаревшими. Вместе с тем считаем, что каждый гражданин, независимо от того, чьи интересы он представляет или защищает (свои собственные, работодателя, наемных работников), должен неукоснительно соблюдать законодательные нормы, несмотря на то, что они, по его мнению, являются «несовершенными».

Согласно ст. 8 Закона Украины от 1 июля 1993 г. № 3356-ХІІ «О коллективных договорах и соглашениях» соглашением на отраслевом уровне в сфере оплаты труда и компенсаций регулируются такие нормы, как:

- определение минимальных гарантий заработной платы в соответствии с квалификацией на основе единой тарифной сетки по минимальной границе;
- установление квалификационных соотношений в оплате труда;
- установление минимальных размеров доплат и надбавок с учетом специфики, условий труда отдельных профессиональных групп и категорий работников отрасли;
- определение минимальных социальных гарантий, компенсаций, льгот в сфере труда;
- определение условий роста фондов оплаты труда [2].

Исследование структуры и содержания отраслевых соглашений*, которое проводилось коллективом авторов кафедры управления персоналом и экономики труда** Киевского национального эконо-

мического университета им. Вадима Гетьмана, выявило существенные отличия, которые были обусловлены особенностями видов экономической деятельности предприятий, организаций и учреждений определенных отраслей.

Оценка наличия *норм в сфере оплаты труда и компенсаций, которые должны содержать отраслевые соглашения в соответствии с действующим законодательством*, в исследуемых отраслевых соглашениях показала, что не все вопросы урегулированы действующими соглашениями.

Основным недостатком содержания большинства отраслевых соглашений является то, что *значительная часть положений относительно обязательств социальных партнеров носит декларативный, общий, неконкретный характер*. Особенно это касается таких положений, как: «содействовать», «добиваться», «проработать вопрос», «направлять свою деятельность на создание условий», «не допускать», «обеспечивать», «принимать меры» без конкретизации самих мероприятий. Подобные положения характеризуют соглашения как «соглашения о намерениях» без конкретных обязательств социальных партнеров.

Многие положения отраслевых соглашений не содержат *конкретных инструментов и механизмов реализации обязательств, принятых на себя сторонами, сроков реализации мероприятий и ответственных должностных лиц*. Отсутствие конкретных сроков и ответственных лиц за реализацию определенных положений создает предпосылки для невыполнения сторонами договоренностей, невозможности осуществить контроль за реализацией обязательств и наказать виновных должностных лиц в нарушении норм, предусмотренных отраслевым соглашением.

Часто отраслевые соглашения *дублируют законодательные нормы* без предоставления наемным работникам дополнительных гарантий и расширения компенсаций. По нашему мнению, такое дублирование в отраслевых соглашениях нецелесообразно, поскольку социальные партнеры обязаны соблюдать законодательные нормы, даже если они не прописаны в коллективных соглашениях. Соответствующие положения могут иметь место в случае, если последними определены большие размеры выплат по сравнению с законодательными нормами и нормами, предусмотренными генеральным соглашением, расширены полномочия наемных работников или профсоюзов и др.

Договорное регулирование вопросов оплаты труда имеет существенные отраслевые различия.

* В процессе исследования было проанализировано 31 отраслевое соглашение, что составляет третью часть всех отраслевых соглашений.

** Доктор экон. наук, профессор, заведующий кафедрой А. М. Колот; кандидаты экон. наук, доценты А. В. Васирик, А. В. Калина, Т. Г. Кыцак, С. А. Цимбалюк; ассистент А. В. Ильенко.

В бюджетном секторе экономики (например, в сфере образования и науки, здравоохранения и др.) ключевые вопросы оплаты труда, отраслевыми соглашениями практически не урегулированы. Это касается установления минимальных гарантий заработной платы в соответствии с квалификацией на основе единой тарифной сетки, квалификационных соотношений в оплате труда, минимальных размеров доплат и надбавок с учетом специфики, условий труда отдельных профессиональных групп и категорий работников отрасли и др.

Государство в одностороннем порядке регулирует вопросы оплаты труда работников бюджетной сферы. Это предусмотрено законодательством, в частности ст. 8 Закона Украины от 24 марта 1995 г. № 108/95 «Об оплате труда»: государство определяет условия и размеры оплаты труда работников предприятий, учреждений и организаций, которые финансируются или дотируются из бюджета [3]. Вместе с тем ст. 98 КЗоТ Украины определено, что оплата труда работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджета, осуществляется на основании законов и других нормативно-правовых актов Украины, генерального, отраслевых, региональных соглашений, коллективных договоров в пределах бюджетных ассигнований и внебюджетных доходов. Фактически такая ситуация (отсутствие договорного регулирования оплаты труда) привела к тому, что социальное партнерство по регулированию заработной платы в отраслях бюджетной сферы отсутствует. Вместо этого доминирует государственный патернализм.

В отраслях небюджетного сектора экономики ключевые вопросы оплаты труда (в частности, вопросы установления минимальных гарантий заработной платы в соответствии с квалификацией, квалификационных соотношений в оплате труда, минимальных размеров доплат и надбавок с учетом специфики, условий труда отдельных профессиональных групп и категорий работников и др.) урегулированы. В результате сравнительного анализа минимального уровня оплаты труда за простую неквалифицированную работу при выполнении норм труда и тарифной ставки рабочего первого разряда, которые предусмотрены действующими отраслевыми соглашениями, в этой сфере выявлены наиболее высокие социальные гарантии.

В сфере энергетики и электротехнической промышленности минимальный размер тарифной ставки (месячного оклада) работника, выполняющего неквалифицированную работу, предусмотрен на уровне не менее 125 % законодательно

установленной минимальной заработной платы на соответствующий период, что является одним из наиболее высоких показателей в отечественной практике коллективно-договорного регулирования оплаты труда. В данной сфере установлен также наиболее высокий уровень тарифной ставки рабочего первого разряда для рабочих, занятых эксплуатацией оборудования в электроэнергетической отрасли – 1,25 тарифной ставки рабочего, который выполняет неквалифицированную работу, что составляет 156,25 % законодательно установленной минимальной заработной платы [4].

Во многих отраслевых соглашениях тарифная ставка (месячный оклад) рабочего первого разряда установлена в размере не менее 120 % размера законодательно установленной минимальной заработной платы [5–7].

В большинстве отраслевых соглашений установленные *квалификационные соотношения в оплате труда не являются научно обоснованными*:

- не определена процедура тарификации работ, особенно это касается должностей руководителей, специалистов и технических служащих;

- не обеспечена объективная дифференциация основной заработной платы (не соблюдается «порог осязательности», который является минимально необходимой разницей в оплате труда двух смежных разрядов, квалификационных категорий и групп по оплате труда, и должен составлять не менее 10 %);

- отсутствует индивидуализация в оплате труда и др.

Схемами должностных окладов отдельных отраслевых соглашений предусмотрено использовать вилку (диапазон) соотношений в оплате труда для соответствующих должностей, однако не определены критерии установления соответствующего коэффициента для конкретного работника (должности на предприятии во время разработки тарифных условий оплаты труда) в пределах установленного диапазона. Недостаточно научно обоснованными являются также установленные диапазоны соотношений в оплате труда для соответствующих должностей.

Следует отметить, что большинство отраслевых соглашений хотя и содержат минимальные гарантии заработной платы в соответствии с квалификацией работников, однако *не охвачены единой шкалой* – единой тарифной сеткой. Учитывая, что многие отраслевые соглашения содержат большое количество тарифных сеток и схем должностных

окладов, которые устанавливают тарифные коэффициенты и квалификационные соотношения в оплате труда работников различных профессиональных групп, предприятий, организаций и учреждений отрасли, по нашему мнению, оптимальным вариантом было бы использование *единых отраслевых тарифных сеток*.

Среди *недостатков практики установления доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам* являются следующие:

- не определены для некоторых из них четкие размеры. Например, доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника установлена в размере до 100 % тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника. Следствием такой (неконкретной) формулировки является злоупотребление должностных лиц во время установления размера выплат отдельным работникам;
- не предусмотрены условия назначения и выплаты отдельных надбавок и доплат (например, надбавки за высокие достижения в труде, за выполнение особо важной работы на срок ее выполнения);
- не разработаны критерии дифференциации отдельных доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам и др.

Отдельные отраслевые соглашения не содержат норм относительно договоренностей сторон, определенных Генеральным соглашением:

- конкретные темпы роста средней заработной платы (п. 2.1);
- пересмотр в установленном порядке размера минимальной заработной платы в случае, если ее размер составит менее 35% средней заработной платы по экономике страны в течение двух месяцев подряд (п. 2.3);
- нижняя граница тарифной части (доли основной заработной платы) в среднем ее размере для соответствующих видов деятельности (п. 2.10);
- ежегодное увеличение доли работников, получающих заработную плату выше размера трех прожиточных минимумов (п. 2.17) [8].

Следует акцентировать также внимание на негативном опыте *предоставления отдельным договоренностям рекомендательного характера*, причем договоренности касаются норм, которые закреплены на законодательном уровне. Например, положения п. 6.3 отраслевого соглашения в сфере образования и науки носят рекомендательный характер, в частности стороны соглашения только *рекомендуют (не обязывают)* руководителям учреждений образования и науки соблюдать положе-

ния этого пункта. Однако большинство положений этого пункта касаются законодательных норм: установление доплаты за совмещение профессий, должностей; оплата за работу в ночное время; оплата за работу в сверхурочное время, в праздничные, нерабочие и выходные дни; компенсация потери части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты; индексация денежных доходов и т.д. [9].

Передовым опытом коллективно-договорного регулирования оплаты труда является опыт горно-металлургического комплекса, где отраслевым соглашением предусмотрено применение различных систем оплаты труда [10].

Что касается *социальных гарантий и компенсаций*, то большинство отраслевых соглашений содержит договоренности сторон относительно социального обеспечения наемных работников, в частности осуществление выплат социального характера, предоставление компенсаций и дополнительных (не предусмотренных законодательством) социальных гарантий. Однако часто *положения носят общий характер*: не содержат конкретных мер, четких размеров, условий выплаты или предоставления определенных гарантий, а также категорий и профессиональных групп работников, которым они предоставляются.

Часть положений отдельных отраслевых соглашений носят лишь *рекомендательный характер*: стороны рекомендуют руководителям соблюдать соответствующие положения. Это в свою очередь дает предпосылки для невыполнения руководителями тех или иных договоренностей по социальному обеспечению, что снижает уровень социальной защиты наемных работников.

Существенный недостаток большинства отраслевых соглашений – *отсутствие комплексных программ социального развития* работников соответствующих отраслей, а также отсутствие обязательств социальных партнеров по разработке таких программ.

В большинстве отраслевых соглашений отсутствуют положения, которые учитывали бы договоренности сторон в сфере социальной защиты согласно п. 4.4 Генерального соглашения: способствовать внедрению негосударственного пенсионного обеспечения посредством разработки соответствующих программ, внесения соответствующих изменений в отраслевые соглашения, коллективные договоры, проведения системных целенаправленных информационных кампаний для разъяснения населению и работодателям необхо-

димости их участия в негосударственном пенсионном обеспечении [8].

Однако анализ показал и наличие *положительного опыта в отдельных отраслях*. В частности, соглашением в сфере энергетики и электротехнической промышленности учтено данное требование Генерального соглашения. Согласно п. 3.12 отраслевого соглашения с целью повышения социальной защиты работников предприятий отрасли Министерство топлива и энергетики Украины и Профсоюз работников энергетики и электротехнической промышленности проводят работу по привлечению участников – юридических лиц к Профессиональному негосударственному пенсионному фонду работников энергетики и электротехнической промышленности Украины. В п. 7.4 определены обязательства сторон: способствовать внедрению на предприятии долгосрочного добровольного страхования жизни работников и негосударственного пенсионного обеспечения за счет средств предприятия в пределах суммы, которая может относиться на валовые расходы согласно законодательству [4].

Среди *недостатков большинства проанализированных отраслевых соглашений* следует выделить следующие:

- отсутствие четко прописанного порядка применения норм, определенных соглашением, в коллективных договорах;
- недоступность отраслевых соглашений широкой общественности, в том числе и наемным работникам;
- отсутствие порядка и механизма информирования работников отрасли о содержании соглашений, вследствие чего большинство работников не знает их содержания и соответственно своих прав в сфере социально-трудовых отношений.

Кроме того, часть отраслевых соглашений не содержит процедуры осуществления контроля за выполнением соглашений, критериев оценки выполнения положений и ответственности должностных лиц за нарушение своих обязательств. Незначительными также являются обязательства профсоюзов, прослеживается ограниченность их участия в выполнении основных договоренностей сторон.

Таким образом, исследование практики коллективно-договорного регулирования оплаты труда на отраслевом уровне показало, что по структуре, содержанию и обязательствам сторон соглашения существенно отличаются. Прежде всего, это обусловлено особенностями отраслей, предприятий,

организаций и учреждений, относящихся к конкретным отраслям.

Среди *направлений развития социального партнерства в сфере регулирования оплаты труда на отраслевом уровне* выделим следующие:

- предоставление соглашениям статуса отраслевых нормативных актов, за невыполнение основных положений которых должностные лица обязаны нести ответственность согласно действующему законодательству;
- внедрение практики коллективно-договорного регулирования оплаты труда в бюджетном секторе экономики, которая практически отсутствует;
- предоставление профсоюзам дополнительных прав и полномочий в сфере защиты интересов наемных работников, расширение перечня обязательств профсоюзов в системе регулирования социально-трудовых отношений, в том числе и оплаты труда;
- определение порядка информирования работников о содержании соглашений;
- предоставление возможности ознакомиться с основными положениями отраслевых соглашений широкой общественности, всем заинтересованным лицам; размещение соглашений на сайтах Министерства социальной политики Украины, Федерации профсоюзов Украины; периодическое опубликование в сборниках отраслевых соглашений;
- определение порядка и механизма контроля за выполнением основных положений соглашений, а также критериев оценки (в том числе дифференциации оценок) уровня выполнения социальными партнерами взятых на себя обязательств;
- установление и конкретизация видов ответственности должностных лиц за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях и невыполнение взятых на себя обязательств;
- привлечение к разработке содержания отраслевых соглашений квалифицированных юристов, ученых, специалистов по вопросам коллективно-договорного регулирования оплаты труда с целью предоставления социальным партнерам соответствующих рекомендаций;
- повышение осведомленности наемных работников в своих правах, в частности в сфере трудоустройства, оплаты труда, социальной защиты;
- формирование культуры ведения социального диалога;
- популяризация, в том числе и учеными, идеологии социальной ответственности среди социаль-

ных партнеров: государства, работодателей, наемных работников, представительных органов (организаций работодателей и профсоюзов) и др.

При *разработке содержания отраслевых соглашений* особое внимание целесообразно акцентировать на следующем:

- избегать практики формулирования положений общего, неконкретного и поэтому необязательного характера: «содействовать», «добиваться», «прорабатывать вопросы», «направлять свою деятельность на создание условий», «не допускать» и т.п.;

- ограничить практику предоставления договоренностям рекомендательного характера;

- формулировать договоренности в виде конкретных обязательств с определением инструментов и механизмов реализации обязательств, сроков реализации мероприятий и конкретных ответственных должностных лиц;

- отказаться от практики дублирования законодательных норм без предоставления наемным работникам дополнительных гарантий и расширения компенсаций;

- согласовывать положения соглашений с нормами, предусмотренными генеральным соглашением, особенно по вопросам, которые должны быть урегулированы и отражены в отраслевых соглашениях согласно генеральному соглашению;

- прописывать порядок и механизм контроля за выполнением основных положений соглашений, а также критерии оценки уровня выполнения обязательств.

Таким образом, для согласования интересов основных сторон социально-трудовых отношений (государства, работодателей, наемных работников), достижения социального согласия в обществе и повышения социальной защищенности наемных работников важным является развитие социального партнерства в сфере регулирования социально-трудовых отношений, в том числе и оплаты труда, на различных уровнях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Правовые основы и существующие практики коллективных переговоров по заключению коллективных договоров : аналитический отчет по результатам исследования. Проект МБТ в Украине «Совершенствование коллективных переговоров и соблюдение трудового законодательства в Украине» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org.ua/DocLib/%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97/Analytical%20Report_UKR.pdf

2. О коллективных договорах и соглашениях : закон Украины от 1 июля 1993 г. № 3356-ХІІ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

3. Об оплате труда : закон Украины от 24 марта 1995 г. № 108/95 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

4. Отраслевое соглашение между Министерством топлива и энергетики Украины и Профсоюзом работников энергетики и электротехнической промышленности Украины на 2011–2013 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fpsu.org.ua/generalna-ugoda-galuzevi-ugodi-teritorialni-ugodi/92-galuzevi-dogovori/526-reestr-galuzevikh-mizhgaluzevikh-ugod>

5. Отраслевое соглашение между Министерством социальной политики Украины и Профсоюзами работников социальной сферы Украины и работников государственных учреждений Украины на 2011–2013 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fpsu.org.ua/generalna-ugoda-galuzevi-ugodi-teritorialni-ugodi/92-galuzevi-dogovori/526-reestr-galuzevikh-mizhgaluzevikh-ugod>

6. Отраслевое соглашение между Министерством транспорта и связи Украины и Профсоюзом работников связи Украины на 2010–2012 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fpsu.org.ua/generalna-ugoda-galuzevi-ugodi-teritorialni-ugodi/92-galuzevi-dogovori/526-reestr-galuzevikh-mizhgaluzevikh-ugod>

7. Отраслевое соглашение между Министерством по вопросам жилищно-коммунального хозяйства Украины, всеукраинским объединением областных организаций работодателей предприятий жилищно-коммунальной отрасли «Федерация работодателей ЖКХ Украины» и Центральным комитетом Профсоюза работников жилищно-коммунального хозяйства, местной промышленности, бытового обслуживания населения Украины на 2010–2012 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fpsu.org.ua/generalna-ugoda-galuzevi-ugodi-teritorialni-ugodi/92-galuzevi-dogovori/526-reestr-galuzevikh-mizhgaluzevikh-ugod>

8. Генеральное соглашение о регулировании основных принципов и норм реализации социально-экономической политики и трудовых отношений в Украине на 2010–2012 гг., заключенное между Стороной собственников в лице Кабинета министров Украины и Общего представительского органа стороны работодателей и Стороной профсоюзов в лице Общего представительского органа всеукраинских профсоюзов и профсоюзных объединений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.fpsu.org.ua/images/images/2013/Ugogy/Genugoda/genugoda_2010-2012p.pdf

9. Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки, молодежи и спорта Украины и Центральным комитетом Профсоюза работников образования и науки Украины на 2011–2015 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fpsu.org.ua/generalna-ugoda-galuzevi-ugodi-teritorialni-ugodi/92->

galuzevi-dogovori/526-reestr-galuzevikh-mizhgaluzevikh-ugod

10. Отраслевое соглашение горно-металлургического комплекса Украины на 2011–2012 гг. [Электронный

Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана

Цимбалюк С. А., кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

E-mail: cymso@ukr.net

Тел.: 380-505-39-08-18

ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fpsu.org.ua/generalna-ugoda-galuzevi-ugodi-teritorialni-ugodi/92-galuzevi-dogovori/526-reestr-galuzevikh-mizhgaluzevikh-ugod>

Kiev National Economic University named after Vadym Hetman

Tymbalyuk S. A., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Personnel Management and Labour Economics Department

E-mail: cymso@ukr.net

Tel.: 380-505-39-08-18