



УДК 622:331.106.2

Залознова Ю.С.

ФОРМУВАННЯ ГАЛУЗЕВОЇ УГОДИ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ВУГІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Розкрито особливості становлення договірних відносин у вугільній промисловості України. Здійснено оцінку ефективності управління вугільною галуззю та її персоналом. Запропоновано механізми використання договірних важелів до формування стратегій управління персоналом на галузевому та виробничому рівнях. Надано рекомендації із вдосконалення Галузевої угоди, працівників вугільної промисловості.

Ключові слова: Галузева угода, вугільна галузь, вугільне підприємство, стратегія управління персоналом, договірні відносини, колективний договір

Peculiarities of formation of contract relations in the Ukrainian coal industry are described. The efficiency of management of the coal industry and its personnel was estimated. Mechanisms of using contractual levers in the strategic personnel management at industrial and manufacturing levels are offered. Recommendations on improvement of the Industrial agreement, workers of the coal industry are presented.

Keywords: Industrial agreement, coal industry, coal enterprise, strategic personnel management, contract relations, collective agreement

Інструментів підвищення рівня соціальних та трудових гарантій понад законодавчо встановлений рівень небагато. Правове їх оформлення визначається рівнем управління, а зміст залежить від стану розвиненості соціально-трудових відносин. Саме колективні договори, галузеві, регіональні та Генеральна угоди визначають рівень здобутків соціальних партнерів через визначені в них додаткові соціальні та трудові права і гарантії, через встановлення умов підвищення рівня оплати праці у сполученні з досягненням високої продуктивності, через скасування виробничих ризиків для життя та здоров'я працюючих, через формування вимог гідної праці та досягнення певного рівня якості трудового життя. На підприємствах вугільної промисловості найважливішим документом за яким здійснюється регулювання договірних відносин між роботодавцями та найманими працівниками є Галузева угода до якої постійно вносяться зміни та доповнення. Але це удосконалення здійснюється без необхідного наукового обґрунтування, узагальнення міжнародного досвіду та здобутків інших галузей економіки. При удосконаленні Галузевої угоди особливо важливо запроваджувати заходи, які будуть сприяти якісному та ефективному управлінню персоналом вугільних підприємств.

Проблеми договірного регулювання колективно-трудових відносин та управління персоналом досліджуються А.Арсенком, Р.Волтерсом, В.Данюком, Н.Єсіною, А.Колотом, С.Кондюком, І.Мохначуком, М.Маландіним, І.Новак, О.Новіковою, Г.Осовим, В.Пастушенком, В.Поповим, Р.Рейнолдсом, Ф.Хмілем, Г.Чанишевою та ін. Але здебільшого акцент надається дослідженню на національному та виробничому рівнях, а галузевий аспект поволі стає непопулярним не дивлячись на зростання його актуальності в контексті потреб стратегічного управління персоналом.

Мета статті – визначити проблеми управління персоналом в контексті врегулювання договірних відносин на галузевому та виробничому рівнях й розробити рекомендації з вдосконалення Галузевої угоди вугільної промисловості.

Завдяки активному шахтарському страйковому руху 1989р. у вугільній галузі СРСР вперше було укладено в 1991р. Галузеву угоду. У незалежній Україні Галузева угода у вугільній промисловості була укладена 12 лютого 1992 року. В ній на підставі досвіду розробки визначеної Галузевої угоди 1991р., аналізу міжнародного досвіду щодо запровадження таких угод та з урахуванням реалій української економіки сторони на галузевому рівні прагнули забезпечити врегулювання договірних відносин між найманими працівниками і роботодавцями, які на той час були представлені лише державними підприємствами. У подальшому йшов послідовний процес удосконалення змісту цього правового документу в залежності від змін у економічній, виробничій та трудовій сферах, а також умов вугледобутку.

В теперішній час є значний майже 20-річний досвід укладання галузевих угод. Практика застосування положень цього правового документу визначила потребу в розробці нової редакції Галузевої угоди, науково-практичного коментарю до впровадження галузевої угоди.

Потреба в розробці такого науково-практичного коментарю до Галузевої угоди обумовлена тим, що значна кількість роботодавців, а також представників різних відомств через правовий нігілізм не усвідомлюють співвідношення норм законодавства, галузевої угоди і колективного договору. Положення галузевої угоди у відповідності до ст.9 Закону України «Про колективні договори та угоди» – є нормами прямої дії і що в випадках, коли в галузевій угоді встановлені пільги, які більш сприятливі для працівників, ніж встановлені законодавством або наказами певних відомств та слід керуватися галузевою угодою.

У галузі не розв'язується конфліктна ситуація щодо виконання окремих положень галузевої угоди. Так, значна кількість керівників вугільних підприємств виконувати норми про 30 годинну тривалість робочого на підземних роботах щодо працівників підземних медпунктів, яка міститься у п.8.2 Галузевої угоди. Здійснюється це за підтримки Міністерством праці та соціальної політики України, з посиланнями на накази Міністерства охорони здоров'я України, де встановлювалась тривалість робочого часу працівників медпунктів (не підземних) без урахування особливостей вугільної промисловості та норм Галузевої угоди.

В теперішній час Галузева угода через постійні зміни та доповнення перетворилась в правовий документ, який погано сприймається, містить зайву неактуальну інформацію, значну за обсягом, а головне – вона не є цільною конструкцією з чітко виписаними домовленостями сторін, не враховує сучасні потреби інноваційного розвитку підприємств галузі та його персоналу, не регламентує умов високопродуктивної праці та мотивації до праці тощо.

Штучно розробити якісний новий проект Галузевої угоди без врахування зовнішнього середовища та внутрішніх потреб вугільної промисловості неможливо. Перш за все необхідно оцінити сучасний стан вугільної галузі та основні перспективні напрямки її розвитку.

Вугільна галузь України станом на липень 2010р. знаходиться в несприятливому становищі, що обумовлено значною кількістю причин. Після отримання Україною незалежності галузь залишилася без джерел фінансування капіталовкладень, які знизилися в 5-6 разів, а за рахунок бюджетних коштів - в 8-9 разів. Відповідно різко впали і обсяги видобутку: з 164 млн. т в 1990 р. до 71,3 млн. т в 1996 р. Продуктивність праці робітників по

видобутку вугілля знизилася з 28,9 т в місяць до 16,2 т в місяць. Всі вугільні підприємства, які на той час були державної форми власності виявилися нездатними до виживання.

Галузь не отримувала держпідтримки. За сприянням міжнародних фінансових структур почалося закриття вугільних шахт. На першому етапі воно носило стихійний характер, - без затверджених проектів і заходів соціального захисту без дотримання вимог закриття вугільних шахт. Були випадки затоплювання водою з сусідніх закритих шахт (Стаханов, Брянка). В цілому кількість шахт скоротилася в два рази, а чисельність працівників галузі в 2,5 рази.

Але потреба в енергетичних ресурсах стала відчуватись гостріше і після 1997р. була надана держпідтримка із коштів держбюджету. У той час було прийнято та реалізовано державні програми щодо відновлення та розвитку вугільної промисловості, які дозволили певною мірою поліпшити стан на більшості підприємств галузі. Видобуток вугілля з другої половини 90-х років відносно стабілізувався на рівні 75-82 млн. тонн в рік. В 2007 році було видобуто 75,5 млн. т вугілля, в 2008 р. - 77,8 млн. т. Недостатнє фінансування заходів щодо розвитку галузі, непослідовність дій у її реформуванні не дозволили вугільній промисловості вийти на шлях сталого розвитку.

При формуванні нового варіанту Галузевої угоди сторони, які визначають її зміст, постійно повинні враховувати виробничі особливості вугледобутку та зростання небезпеки для життя й здоров'я працюючих. Стан більшості вугільних шахт з кожним роком погіршується і характеризується складними горно-геологічними умовами, дефіцитом кваліфікованих кадрів і небезпечними умовами праці. Так, з 148 шахт, що діють в Україні, 95% - газові, 60% - небезпечні по вибухах вугільного пилу, 45% - схильні до газодинамічних явищ, 25% - небезпечні з самозагорання вугілля. Середня глибина розробки на сьогоднішній день складає 730 м, на 35 шахтах - 1000-1400 м, температура гірничих порід на глибоких горизонтах досягає 45 градусів, 70% підймальних машин відпрацювали термін експлуатації, серед них - 95% - з продовженим терміном. Такий несприятливий, небезпечний стан є постійною загрозою життю та здоров'ю працюючих та обумовлює виникнення аварій. На шахтах Центрального району Донбасу, які розробляють крутосхилі пласти видобуток вугілля здійснюється відбійними молотками, що підвищує небезпеки для життя та здоров'я шахтарів.

Сучасна Галузева угода не містить положень щодо домовленостей сторін за наявності та посиленням економічних ризиків. Фінансовий стан галузі був несприятливий, а світова економічна криза негативно вплинула на роботу підприємств вугільної промисловості України. Скорочення вжитку та виробництва металу і електроенергії спричинило проблеми зі збутом вугілля та обумовило різке падіння цін на вугільну продукцію. Ціни на вугілля, що коксується, знизилися в 3 рази, держава гарантувала збут вугільній продукції в рамках виділених квот лише держпідприємствам. Деякі шахти знизили обсяги виробництва на 20-30 %, відповідно відбувалося скорочення персоналу. Окремі підприємства недержавної форми власності, не знаходячи збуту вугілля (ЗАТ «Шахта «Жданівська»), взагалі тимчасово припинили роботу.

Ще більш ускладнювало ситуацію незадовільне бюджетне фінансування підприємств галузі та невиконання протокольних рішень Координаційної ради з врегулювання кризових ситуацій у вугільній промисловості. Лише за рахунок зменшення ціни проти рівня 2008 років підприємства галузі недоотримали понад 1,3 млрд. грн. У 2009 році різко знизилися обсяги видобутку вугілля і проходження гірничих виробок (на 5,5 млн. тонн і 49,8 км. - відповідно), що негативно позначилося на функціонуванні вугільних шахт та заробітній платі шахтарів, в першу чергу ГРОЗ і прохідників.

Нерегламентованість в Галузевій угоді форм взаємодії її сторін у разі невиконання фінансових обов'язків призводять до значних перешкод у розвитку вугільної промисловості. Так, у порівнянні з 2008 р. у 2009 р. підприємства Мінвуглепрому отримали менше бюджетних коштів на 1 млрд. грн., у тому числі на: фінансування будівництва і технічне переоснащення підприємств - 812 млн. грн.; держпідтримку на часткове покриття витрат із собівартості - 179 млн. грн.; гірничорятувальні заходи - 84 млн. грн.; охорону праці - 71 млн. грн.; наукові й науково-технічні розробки - 4 млн. гривень. Але відповідальність за недофінансування галузі ніхто не поніс.

Більше половини шахт, де зайнято третину трудящих, добуває менше 500 т. вугілля в добу. За два останні роки з галузі звільнилось 17 тис. чоловік. На шахтах залишилося всього 20,4 тис. гірників очисного вибою, 16,4 тис. прохідників. У 2004 р. їх було відповідно 34,1 тис. і 23,9 тис. Загрозливою стало значне постаріння персоналу підприємств. На підземних роботах пенсіонери складають 46,2%, а на поверхні - 30,8% [3]. Але Галузева угода конструктивних рішень щодо продуктивності праці, закріплення кадрів та омолодження не містить.

Для виходу вугільної промисловості з кризи вже недостатньо збільшення бюджетних коштів на фінансування потреб підприємств галузі. Треба знаходити інші – позабюджетні джерела фінансування у підприємства галузі. Згоду на такий стратегічний курс повинні дати всі сторони Галузевої угоди, а в своїх обов'язках забезпечувати реалізацію стратегій щодо фінансової безпеки підприємств галузі.

Стратегічним напрямом реформування вугільній галузі повинна стати корінна перебудова, а по суті створення нової галузі шляхом реконструкції найбільш перспективних шахт з обов'язковим збільшенням (більше 3 млн. т в рік) виробничої потужності й повним технічним переоснащенням, а також будівництво нових шахт потужністю 3,5-4,0 млн. т.

Домовленостями сторін нової редакції Галузевої угоди повинні стати нові підходи до державної підтримки вугільної промисловості на базі законодавчого врегулювання цього питання. Це необхідно щоб відійти від переважно розподільчого субсидування вугледобувних підприємств, яке містить елементи суб'єктивізму, та блокує мотивації до пошуку й використання внутрішніх резервів. [1] При цьому слід зв'язати розміри коштів державної підтримки, що виділяються шахтам, із зростанням обсягів видобутку і зниженням собівартості. Доцільно змінити форму держпідтримки технічного переоснащення, коли кредит погашатиметься підприємством за рахунок економічного ефекту від його використання. Так, кредит, спрямований на оснащення нової високопродуктивної лави, повинен погашатися за рахунок сум, отриманих від реалізації додаткових обсягів видобутку вугілля, а відсотки за кредит стане погашати держава з бюджету.

Особливої уваги в Галузевій угоді потребує регламентація процесів приватизації вугільних шахт. Потребує уваги й варіант передачі цілісних майнових комплексів збиткових шахт в оренду їх трудовим колективам з переважним правом пільгового придбання державної долі власності після завершення терміну оренди. Для залучення зовнішніх інвестиційних ресурсів доцільно використати механізми приватно-державного партнерства, які повинні регламентуватись у Галузевій угоді.

Договірне регулювання соціально-трудових відносин у вугільній промисловості повинно носити наскрізний характер, мати стратегічну спрямованість, попереджати ризики функціонуванню та розвитку, а також забезпечувати збалансованість та координацію управлінських дій всіх рівнів. У зв'язку з цим необхідно докорінно змінити й стратегію управління персоналом у вугільній галузі. Механізми управління персоналом, які зараз діють на підприємствах галузі, здебільшого спрямовані на утримання на виробництві тих працівників, які на цей час на них працюють. Але майже зовсім не розраховані на залучення

до них молоді. Це тим більш важливо, що прогностичні оцінки кількісного складу трудового потенціалу промисловості невтішні. За розрахунками Мінекономіки України до 2015 р. потреба промисловості у кваліфікованій робочій силі в більшості регіонів України буде задовольнятися лише на 40%.

Усі ці проблеми вугільної промисловості повинні знайти відображення в Галузевій угоді, яка є специфічним правовим актом та передбачає наступні функції: соціального партнерства, регулятивну та локальну нормотворчу. Захисна функція галузевих угод виникає із спрямованості цих документів та характеру зобов'язань сторін. Функція соціального партнерства щодо регулювання соціально-економічних та соціально-трудова проблем є основною ідеологією вказаних документів. Регулятивний характер галузевих угод, передбачається в ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди», де вказано, що колективні договори та угоди укладаються з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів. Термін «нормотворча» переважно застосовується до діяльності конкретних суб'єктів. При укладанні колективного договору або угоди спільну нормотворчу діяльність щодо створення локальних правових норм здійснюють соціальні партнери — працівники і роботодавці (їхні представницькі органи та організації). Як зазначає А. Нуртдінова, колективний договір (угода) має дві характерні риси: по-перше, він регулює суспільні відносини, тобто містить норми права, а, по-друге, приймається договірним порядком, тому колективні договори і угоди належать до особливої категорії джерел права — нормативних угод [4].

Чинна Галузева угода приймалася 9 років назад, і хоча щорічно (інколи по декілька разів на рік) до неї вносилися зміни та доповнення, вона становилася громіздкою й поганою до сприйняття. Угода не містить положень з формування та реалізації стратегічних пріоритетів розвитку, досягнення нового рівня соціального партнерства та захисту інтересів працівників вугільної промисловості. У зв'язку з вищезазначеним виникають пропозиції щодо та рекомендації формування нової редакції Галузевої угоди.

Перш за все *треба змінити структуру Галузевої угоди*, щоб виділити в ній окремі розділи, які стосуються стратегічних перспектив розвитку галузі щодо бюджетного фінансування, приватизації, інноваційних особливостей, зв'язку продуктивності та оплати праці, попередження економічних та соціальних ризиків, забезпечення ефективності управління охороною праці, соціального партнерства, роботи з молоддю, гендерної політики та захисту прав жінок. Про доцільність цього свідчить міжнародний та вітчизняний досвід укладання галузевих угод, зокрема у металургійній, авіаційній, енергетичній промисловості тощо. Саме це може дозволити впроваджувати нові підходи до стратегічного управління персоналом у вугільній промисловості. До визначених нових та удосконалених напрямів нового варіанту Галузевої угоди необхідно науково-обґрунтована аргументація та спеціальна проробка, а до деяких можливо визначити заходи з реалізації цього напрямку.

До розділу про соціальне партнерство Галузевої угоди доцільно включити такі положення:

сприяти створенню галузевої тристоронньої соціально-економічної ради та її ефективній роботі на громадських засадах;

відстоювати спільні інтереси в органах законодавчої та виконавчої влади, місцевого самоврядування, громадських, некомерційних та інших організаціях;

забезпечувати взаємодію з питань подання кандидатур осіб, що мають особливі заслуги і досягнення у професійній діяльності, до державних та галузевих нагород, присвоєння їм почесних звань;

сприяти втіленню принципу соціальної відповідальності бізнесу, підвищенню демократизації стосунків між найманими працівниками та роботодавцями;

забезпечити запровадження системи відносин з працівниками згідно вимогам міжнародного стандарту «Соціальна відповідальність 8000»;

досягти домовленостей щодо ініціативи розробки, прийняття реалізації галузевих нормативно-правових актів, рішень і норм колективних договорів, спрямованих на стимулювання інвестицій, активізацію інноваційної діяльності, модернізацію обладнання, запровадження новітніх енергозберігаючих технологій, підвищення виробничого та науково-технічного потенціалу підприємств галузі;

надати право соціальним партнерам участі в роботі колегії Міністерства, Ради керівників підприємств, Президії і Пленумів центральних органів всеукраїнських профспілок вугільної промисловості тощо;

сприяти активізації участі підприємств у Всеукраїнському конкурсі профспілок на кращий колективний договір, започаткованому Федерацією профспілок України;

надати представникам власника та роботодавцям документи, своєчасну інформацію про заплановані профспілками заходи та колективні дії, а також рішення (документи), матеріали, які приймаються виборними органами профспілок.

Розв'язати проблему підвищення якості кадрового потенціалу галузі неможливо без його омолодження. У зв'язку з цим для залучення молоді на вугільні підприємства, до розділу *Галузевої угоди про роботу з молоддю* доцільно включити такі положення:

надати фінансову допомогу молодим подружжям, що вперше у шлюбі, молодим працівникам при поверненні на підприємство після закінчення строкової служби у лавах Збройних сил України;

закріпити за молодими працівниками наставників із складу висококваліфікованих кадрових працівників та спеціалістів;

створити кадровий резерв керівників з молодих працівників усіх рівнів та провести цілеспрямоване навчання перспективної молоді, що увійшла до цього складу;

розробити та затвердити Концепцію роботи з молоддю та заходи з її реалізації, включити до пріоритетних напрямів Концепції посилення соціально-економічного захисту молоді, зростання професійної майстерності та кваліфікації;

сприяти створенню на підприємствах Рад молоді, Рад молодих спеціалістів тощо;

створити умови для участі молодих працівників у конкурсах професійної майстерності, спортивних змаганнях, художній самодіяльності, аматорських гуртках тощо;

розширити права і гарантії молоді щодо професійного росту, гідного рівня заробітної плати, створення умов для її духовного і фізичного розвитку;

активізувати залучення молоді до діяльності в профспілкових організаціях, забезпечити реальне представництво молоді у виборних органах профспілок.

Вся система нормативно-правових договірних документів, Галузева угода та колективні договори є недостатньо збалансованими щодо зобов'язань сторін. Є потреба більш поширено та змістовно виписати зобов'язання профспілок і трудящих. Тому при формуванні нової редакції Галузевої угоди слід приділити більше уваги й цій стороні питання.

Важливою проблемою договірних процесів на галузевому рівні є *контроль за виконанням Галузевої угоди сторонами, які її підписали та вжиття дієвих заходів при її невиконанні*. Аналіз стану справ у вугільній галузі, свідчить про невиконання зобов'язань Галузевої угоди роботодавцями. Так, у 2009 році тарифні ставки по підприємствах галузі збільшилися в середньому лише на 5,5 %, що в 4 рази менше темпів зростання мінімальної заробітної плати. Зараз середній рівень мінімальної зарплати для розрахунку тарифних

ставок складає по підприємствах вугільної промисловості 698,4 грн. або 79 % від потрібного. При цьому занижені рівні тарифних ставок і окладів спостерігаються не лише в економічно слабких, але і в достатньо успішних підприємствах різних форм власності, багато хто з яких має значну економію по фонду оплати праці. Тарифних ставок, обчислених з врахуванням законодавчо встановленої мінімальної зарплати із збільшенням на 30% для працівників зайнятих на підземних роботах, як це передбачено Законом України «Про підвищення престижності шахтарської праці», немає на жодному підприємстві галузі.

На більшості вугільних підприємствах галузі постійно порушуються встановлені колективними договорами терміни виплати заробітної плати. При цьому існує заборгованість за платежами, які повинні здійснюватися одночасно з виплатою заробітної плати. Так, заборгованість коштів, які не перераховані до фондів соціального страхування, складає близько 5 млрд. гривень. Підставою для таких дій є протокольні рішення Кабінету Міністрів України від липня і жовтня 2009 р., січня 2010 р., що суперечать чинному законодавству. В результаті не перераховано до Фонду соціального страхування від нещасних випадків 700 млн. грн.; до Пенсійного фонду - 2 млрд. грн.; до Фонду захисту від безробіття - 91 млн. грн.; до Фонду по тимчасовій втраті працездатності та інші види відрахувань - 192 млн. грн. Крім того, є заборгованість підприємств галузі перед Пенсійним фондом у вигляді штрафів і пені - 591 млн. грн., і перерахувань на виплату пільгових пенсій - 1 млрд. 376 млн. грн. Це спричиняє затримки з перерахунком і призначенням пенсій, невчасну і не в повному розмірі виплату лікарняних, регресів тощо. Наведені факти свідчать про відсутність реальної відповідальності власників за невиконання положень Галузевої угоди. Тому пропонується до розділу «Відповідальність Сторін за виконання взятих зобов'язань» додати положення, які б встановлювали більш дієвий механізм контролю за її виконанням, та реальні дії щодо затребування відповідальності. Але застосування відповідальності потребує встановлення критеріїв оцінки виконання положень Галузевої угоди.

В авіаційній промисловості є досвід впровадження *рейтингової оцінки соціально-економічної діяльності підприємств* і організацій галузі. При цьому підприємства і організації, які зайняли призові місця, нагороджуються відповідними дипломами, а їх керівники та голови первинних профспілкових організацій отримують, на умовах колективних договорів, за рахунок коштів підприємств і організацій, грошові премії у розмірі: за призове місце за квартал - не менше одного посадового окладу; за призове місце за рік - не менше двох посадових окладів. Впровадження такої системи на підприємствах вугільної промисловості позитивно вплине на виробничу й трудову активність.

Для посилення впливу Галузевої угоди на вирішення проблем стратегічного управління персоналом у вугільній промисловості важливо поширити сферу її розповсюдження, тобто на всі підприємства галузі. Це можливо зробити лише через вдосконалення чинного законодавства. Необов'язковість норм Галузевої угоди для власників підприємств галузі, які не є підписантами Галузевої угоди зменшує її дієвість, та створює простір для нерівності захисту трудових та соціальних гарантій працівників вугільних підприємств. Прикладом таких дій є несприятлива ситуація, що склалася в Александрійському буровугільному комплексі, який в результаті неправомірних дій орендарів при потуранні і бездіяльності урядових відомств практично перестав функціонувати. Заборгованість орендарів із заробітної плати трудящим складає близько 55 млн. грн. Одночасно, на тих підприємствах недержавної форми власності, які в своїй діяльності дотримуються положень Галузевої угоди здебільшого спостерігається стабільний соціально-економічний стан з певним рівнем захищеності соціально-трудових прав працюючих.

Висновки. Аналіз сучасного стану вугільної промисловості України свідчить про те, що галузь потребує нових стратегій щодо її реформування, зокрема до державної підтримки вугільної промисловості, системи управління підприємствами галузі, зміни форми власності державних вугільних підприємств, підвищення рівня інноваційної та трудової активності, залучення зовнішніх інвестиційних ресурсів через використання механізмів приватно-державного партнерства тощо. Слід докорінно змінити і стратегію управління персоналом на вугільних шахтах, яка має бути націлена на залучення до них молоді та стимулювання її плідної праці. Усі ці та інші актуальні питання повинні знайти місце в новій редакції Галузевої угоди. Треба змінити структуру підходи, зміст та механізми реалізації Галузевої угоди, щоб викреслити завдяки договірному регулюванню соціально-трудова відносин досягти продуктивне функціонування вугільної промисловості та створити умови для перспектив її розвитку з акцентом на удосконалення управління персоналом підприємств вугільної галузі.

Одночасно з розробкою нової редакції Галузевої угоди доцільно підготувати науково-практичний коментар з тлумачення її положень. Це надасть гарантії більш повної її реалізації.

Література

1. Амоша О.І. Державна підтримка вугільної промисловості України у світлі правил СОТ та ЄС / О.І. Амоша, А.І. Кабанов, Л.Л. Стариченко // Уголь Украины. – 2010. – №1. – С.5-10.
2. Залознова Ю.С. Управління персоналом вугільної шахти: оцінка стану та стратегій розвитку: Монографія /Ю.С. Залознова / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2008. – 380 с.
3. Звягильский Е. Угольная промышленность Украины: факты, цифры, перспективы /Е. Звягильский // 2000. – 2010, № 21 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrudprom.ua/digest/Ugolnaya_promishlennost_Ukraini
4. Нуртдинова А. Коллективный договор по действующему законодательству / А. Нуртдинова // Право и экономика. – 1998. – № 11. – С. 33.
5. Справочник по труду в камменноугольной промышленности Донбасса: Систематизированный к колдоговору на 1930 г. сборник законов, постановлений и циркуляров / Союзуголь. – Харьков, 1930. – 327 с.
6. Галузева угода між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості від 03.07.2001р. (реєстраційний номер у Міністерстві праці та соціальної політики № 71 від 07.08.2001р.) з доповненням та змінами станом на 03.03.2009р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mvp.gov.ua/mvp/control/uk/publish>

Рекомендовано до публікації
д.е.н., проф. Новіковою О.Ф. 08.09.2010

Надійшла до редакції
15.08.2010