

Оксана МАКАРА

ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНОЇ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

У статті розглянуто сутність соціального партнерства, визначені оптимальні форми взаємодії соціальних партнерів для досягнення соціального компромісу в суспільстві, проаналізовано моделі соціального партнерства як системоутворюючого ґрунту соціально орієнтованої економіки, зроблено висновки щодо вибору української моделі соціального партнерства.

Ключові слова: *соціальне партнерство, соціальні партнери, політика повної зайнятості, солідарна політика зарплат.*

Важливою умовою формування в Україні соціально орієнтованої економіки є розвиток інституту соціального партнерства, який є одним з найбільш ефективних способів цивілізованого вирішення суспільних протиріч, недопущення соціальних конфліктів, успішної підтримки соціальної, економічної та політичної стабільності в країні.

Перехід на новий, вищий ступінь реалізації соціально-економічних перетворень вимагає налагодження дієвої системи соціального партнерства, яка передбачає функціонування ефективного механізму збалансованих взаємовідносин між роботодавцями, найманими працівниками і державою у вирішенні невідкладних завдань соціальної політики.

Саме при такій цільовій спрямованості будується соціально орієнтована держава, яка регулює стихійні ринкові процеси конфліктності та розшарування суспільства на багатих і бідних, забезпечує визначені законом соціальні гарантії і соціальний захист.

Необхідність наукового осмислення даного підходу, систематизації теоретичної бази, визначення найбільш близької до українських умов моделі соціального партнерства обумовлює *актуальність* обраної для поданого дослідження проблеми.

Результати аналізу літературних джерел засвідчують, що протягом останніх років зростає інтерес науковців до проблеми соціального партнерства. Аналіз процесів, пов'язаних зі становленням соціального партнерства в Україні і за кордоном, *вивчають* А. Гальчинський, Д. Горєлов, В. Жуков, Т. Мірошніченко, А. Кудряченко, А. Колот, Л. Буртник, В. Новіков, А. Скуратівський, В. Хохлюк, В. Рубе, В. Альков, В. Міхеєв, В. Граб, Н. Волгін, В. Кисельов, В. Смольков та інші. Питання соціально-економічного розвитку розглядаються в роботах вітчизняних вчених Я. Базилюк, Б. Буркінського, А. Мельник, О. Власюка, А. Гальчинського, В. Гейця, О. Грішної, Я. Жаліла, Б. Кваснюка, Е. Лібанової, В. Оніщенко, Ю. Пахомова, Ю. Полунєєва, С. Пірожкова, А. Сухорукова, А. Філіпенка та інших.

Метою статті є виявлення особливостей становлення і перспектив формування моделі соціального партнерства як передумови розвитку соціально орієнтованої економіки в Україні.

Зростання інтересу науковців до проблеми соціального партнерства є закономірним для нашої країни, яка зіткнулася із соціальними протиріччями і конфліктами на шляху переходу від адміністративно-командної економіки до ринкової моделі господарювання.

У вітчизняній та зарубіжній економічній науці феномен «соціальне партнерство» є

предметом дискусій, а його місце і роль у соціальних процесах розглядається неоднозначно.

Деякі вітчизняні фахівці соціальне партнерство розглядають як динамічний процес, що існує у демократичному суспільстві за певних соціально-економічних та політичних умов і є результатом копійної співпраці, відносин заінтересованих сторін [1]. Інші стверджують, що соціальне партнерство – це особливий тип відносин в соціально-трудовій сфері, який передбачає застосування різноманітних форм і методів погодження інтересів найманих працівників, роботодавців та їхніх представницьких органів шляхом прагнення до спільних домовленостей, досягнення консенсусу, опрацювання і спільної реалізації заходів із різноманітних напрямів соціально-економічного розвитку [2, 3]. Ще інші соціальне партнерство трактують як особливу систему відносин, яка виникає між найманими робітниками та роботодавцями за посередницької ролі держави з узгодження інтересів в соціально-трудовій сфері та врегулювання соціально-трудових конфліктів [4].

Відомі російські вчені зазначають, що соціальне партнерство – це специфічний тип суспільних відносин, який притаманний суспільству ринкової економіки [5]. У останніх роботах російських дослідників соціальне партнерство розглядають як цивілізовану форму суспільних відносин у соціально-трудовій сфері, що забезпечує погодження та захист інтересів працівників, роботодавців, органів державної влади, місцевого самоврядування шляхом досягнення згоди в напрямку соціально-економічного та політичного розвитку [6, 7].

У міжнародній практиці найчастіше використовуються такі терміни, як «соціальні партнери» (social partners), «соціальний діалог» (social dialogue), термін «соціальне партнерство» (social partnership) використовується досить рідко. У країнах Західної Європи і США соціальне партнерство найчастіше пов'язують із профспілковою політикою й узгодженням інтересів працівників з інтересами підприємців на різних рівнях, з їх участю в управлінні, регулюванні трудових конфліктів і тарифних договорів в трудових колективах.

Проте найбільш цілісне, на нашу думку, уявлення про сутність соціального партнерства розглядається в проекті Закону України про соціальне партнерство: це система відносин між працівниками, роботодавцями та виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства в ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, направлена на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів, консультацій, в досягненні та укладенні сторонами угод, колективних договорів і в прийнятті спільних рішень [8].

Необхідно зазначити, що нині існують декілька підходів до визначення соціально-економічних основ і передумов виникнення соціального партнерства. Зокрема, проведений аналіз наукової літератури з даної проблематики дозволив виділити три теорії соціального партнерства.

Перша теорія представлена в радянській економічній і політичній літературі. В її основі лежить переконання в непереборних антагоністичних протиріччях у капіталістичному суспільстві, а значить шкідливості ідеології і практики соціального партнерства. Останнє, на думку прихильників даної теорії, «завуальовує» ті, що існують у сучасному суспільстві, антагонізми і головний серед них – між працею і капіталом [9, 10].

Згідно з поглядами прихильників другої теорії соціального партнерства, в сфері виробництва жодних антагоністичних протиріч нема і не може бути, а сама наявність двох протилежних сторін – найманих працівників і власників – це лише результат політичної спекуляції і економічної некомпетентності. На їхню думку, всіх учасників сучасного виробництва об'єднують загальні інтереси, і їх органічна єдність є об'єктивним економічним законом будь-якого виробничого процесу. Учасники виробництва є

рівноправні партнери, здатні домовитись між собою за виникнення розбіжностей [11, 12].

В основі третьої теорії соціального партнерства лежить переконання в неминучості соціальних конфліктів [6, 7]. Її прибічники бачать своє завдання не в тому, щоби побудувати ідеальну модель суспільства, де відсутні соціальна нерівність (відповідно і ґрунт для соціальних конфліктів), а в пошуку ефективних засобів управління конфліктами.

Найповніше засади та ідеї соціального партнерства розроблені і впроваджені в діяльності Міжнародної організації праці (МОП), в яку сьогодні входять організації, що представляють одночасно працівники, роботодавці та уряди.

В організації та структурі МОП закладений принцип соціального партнерства – принцип трипартизму, який пропонує постійний діалог між урядом, підприємцями (адміністрацією) і працівниками (профспілками), націлений на регулювання соціально-трудова відносин і вирішення трудових спорів.

Більше того, в преамбулі до статуту МОП йдеться про те, що у забезпеченні умов загального та міцного миру має найбільшу значущість соціальна справедливість, коли всі люди, незалежно від раси, віри або статі, мають право на здійснення свого матеріального добробуту і духовного розвитку в умовах свободи і гідності, економічної стійкості і рівних можливостей, а вирішення цих завдань стане головною ціллю національної і міжнародної політики.

У постіндустріальному суспільстві найбільш значущими для збереження суспільної злагоди і стабільності є відносини між найманими працівниками, роботодавцями і державою, як суб'єктами соціального партнерства.

Інститутами (організаціями), які представляють їх інтереси, виступають профспілки, об'єднання підприємців, уряд та інші органи державної влади. Держава може і не брати участі в системі соціального партнерства, але її роль – роль законодавчої, виконавчої і судової влади – є важливою. Крім того, держава в системі соціального партнерства може бути власником майна і роботодавцем (в тих випадках, коли йдеться про державні підприємства).

Важливим елементом системи соціального партнерства є принципи його функціонування і розвитку. Прийнятні конвенції МОП (у їх сукупності) доцільно розглядати як необхідну основу для формування найбільш зрілої моделі соціального партнерства з відповідним набором принципів, дотримання яких дозволяє досягти соціальної держави і згоди на основі соціальної справедливості:

- свобода слова і свобода професійних об'єднань;
- недопущення дискримінації і забезпечення рівних можливостей;
- повна зайнятість і підвищення життєвого рівня;
- рівноправ'я сторін при проведенні консультацій і переговорів;
- повноваження представників сторін і повага їх інтересів;
- свобода вибору в обговоренні питань, які складають зміст угод та колективних

договорів;

- прийняття сторонами зобов'язань на добровільній основі;
- обов'язковість виконання прийнятих сторонами колективних договорів;
- відповідальність сторін за невиконання своїх зобов'язань.

Основною формою реалізації соціального партнерства в соціально-трудова відносинах промислово розвинених країн є укладення на підприємствах колективних договорів, а також угод на рівні міста (району), галузі, регіону і країни в цілому. Механізми і форми соціального партнерства розрізняються за рівнями, наприклад, якщо на рівні підприємства соціальними партнерами укладаються колективні договори на двосторонній основі, то на національному рівні укладаються угоди за участю третьої сторони –

держави. Зазвичай у розробці договорів на державному рівні беруть участь тристоронні комісії, що включають представників роботодавців, працівників і державу, а на галузевому рівні – двосторонні.

Рівні соціального партнерства в різних країнах залежать від політико-адміністративного устрою країни, від системи соціально-трудова стосунків.

У системі соціального партнерства велике значення мають також колективні переговори, що ведуть до укладення двосторонніх і тристоронніх генеральних угод, дія яких, хоча і нерівномірно, але поступово вийшла за рамки визначення умов праці і життя в одній сфері чи на підприємстві і поширюється на всю країну. У результаті – у багатьох випадках вони почали охоплювати такі аспекти соціально-економічної політики, як зайнятість, інфляція, професійна підготовка, соціальне забезпечення та ін.

У різних країнах процес колективних переговорів має на увазі мінімум втручання влади в двосторонні переговори і пріоритет організацій роботодавців і працівників, як сторін, які ведуть переговори. Причому значну роль відіграє діяльність МОП.

По-перше, вона через свої норми і програми технічної співпраці в багатьох країнах не лише відіграє вельми важливу роль у сприянні процесу колективних переговорів, але і сприяє розвитку визначених форм переговорних процедур, особливо, в контексті трипартизму.

По-друге, враховуючи зміст своїх норм і принципи, які затверджені контрольними органами, МОП сприяє зміцненню основ, на яких повинен проходити процес колективних переговорів, гарантуючи в той же час збереження балансу між учасниками соціального партнерства і можливостями соціального прогресу.

Таким чином, система соціального партнерства в соціально орієнтованій економіці повинна включати такі важливі елементи:

- сукупність різних діючих двосторонніх і тристоронніх органів (комісій), які формуються представниками працівників, роботодавців, виконавчою владою та здійснюють взаємодію між собою на різних рівнях регулювання соціально-трудова і пов'язаних з ними економічних відносин (національному (макроекономічному); галузевому; територіальному (регіональному); виробничому (мікроекономічному));
- сукупність різних спільних (що приймаються цими органами на основі взаємних консультацій) переговорів, домовленостей між сторонами і направлених на регулювання соціально-трудова і пов'язаних з ними економічних відносин;
- відповідний порядок, форма взаємодії, співвідношення і послідовність в пріоритетності, розробці, термінах прийняття вищевказаних документів.

Варто зазначити, що розвиток протягом тривалого часу системи соціального партнерства в розвинених країнах світу призвів до утворення безлічі її моделей. Хоча МОП і є «законодавцем» принципів соціального партнерства, проте і її представники постійно підкреслюють, що ідеальної і придатної для всіх країн моделі соціального партнерства не існує, і що врахування національної специфіки є одним з головних загальних принципів реалізації соціального партнерства в тій або іншій країні. Разом з тим, необхідність створення в Україні передумов формування соціально орієнтованої економіки обумовлює актуальність проблеми типології моделей соціального партнерства.

На сьогодні вітчизняними та зарубіжними дослідниками розроблені різні класифікації моделей соціального партнерства.

Вітчизняними вченими запропоновано виділяти за механізмом правового регулювання договірного процесу такі основні моделі соціального партнерства [13]:

– Перша модель характеризується високим рівнем централізації договірного процесу. Ця модель застосовується у країнах північної Європи, Бельгії, Данії, Нідерландах, Норвегії, Фінляндії, Швеції, Австрії. В цих країнах було втілено міжнародно-правовий

принцип «трипартизму МОП», завдяки якому всі рішення щодо соціально-трудова відносин приймаються за активної ролі владних структур та за участю всіх соціальних партнерів. Стратегічний трикутник соціального партнерства перебуває на найвищому організаційному рівні. Укази, що тут видаються, стають основою для галузей та підприємств. Об'єднання працівників у професійні спілки в скандинавських країнах досягає 90 %.

– Друга модель найбільш типова для країн Центральної Європи (Італії, Німеччини, Франції, Швейцарії, Англії, Ірландії). У цих країнах, як правило, не створюються на національному рівні постійно діючі органи соціального партнерства. Уряди країн періодично проводять консультації з національними об'єднаннями профспілок і роботодавців. Спільні рішення на цьому рівні майже не приймаються, іноді укладаються загальнонаціональні угоди з окремих питань соціальної політики. Головний трикутник переговорів проходять переважно на регіональному та галузевому рівнях. Членство у профспілках в цих країнах дещо менше, ніж у країнах першої моделі і досягає від 30 до 60 %.

– Третя модель характерна для країн, в яких переговорний процес відбувається на рівні підприємств і установ. Модель властива для країн: Іспанії, Португалії, Греції, а також США та Японії. Це означає, що організація власників (роботодавців) не втручається у соціально-трудова відносини, наприклад, як у США та Японії. У цих країнах спостерігається тенденція, спрямована на пониження ролі профспілкового руху, прагнення усунути профспілки від впливу на процес активної соціальної політики. Кількість працівників, залучених у профспілки, складає в цих країнах близько 30 %.

Згідно з класифікацією А. Кудряченко, Д. Горелова, можуть бути виділені дві моделі соціального партнерства – трипартизм і біпартизм [4]. При цьому, у країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин невелика (США, Канада, Великобританія), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями трудящих. Держава за такої моделі соціальних відносин виступає лише в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів.

Найбільш розвинена й поширена система соціального партнерства трипартизму існує в таких європейських країнах, як Німеччина, Швеція, Австрія та інших. Тобто, за такої індустріалізації у врегулюванні соціально-трудова відносин беруть однаково важливу участь три сторони: організації, що представляють інтереси найманих працівників; об'єднання роботодавців; держава. Тим самим забезпечується управління та регулювання соціальними відносинами, їх закріплення й відтворення відповідно до чинного законодавства. Іншими словами, інститут соціального партнерства постає суттєвим наслідком послідовної політики держави, а його формування можливе лише за певних передумов.

Зарубіжні дослідники В. Кисельов і В. Смольков запропонували свою класифікацію моделей соціального партнерства: американську, шведську і європейську [14]. Шведська модель базується на соціальному законодавстві, де активну участь в регулюванні трудових спорів беруть досить сильні профспілки, а також органи соціального партнерства на всіх рівнях економіки. Американська модель заснована на добрій волі сторін. Для європейської моделі характерна наявність органів соціального партнерства на всіх рівнях.

Проте для формування української моделі соціального партнерства найбільш інформативними, на нашу думку, є шведська та японська моделі. Шведська модель отримала розвиток завдяки реалізації у Швеції «політики повної зайнятості», «солідарної політики зарплат». У результаті цього, впродовж десятиліть у цій країні не було відмічено великих страйків і було відсутнє масове безробіття.

Безперечно, Швеція є лідером в організації дієвої системи соціального партнерства,

початок якому було покладено ще в 1938р. у Сальтшебадені, коли Шведська федерація профспілок і Шведська федерація роботодавців уклали угоду про мирний спосіб вирішення трудових конфліктів і укладення трудових угод [15].

Зміст вказаної угоди коротко формулюється так: соціальна упевненість, солідарність, демократія, рівність, справедливість. При цьому, особливістю шведської системи соціального діалогу є те, що спочатку він функціонував без втручання влади до 1970-х рр., коли остання почала проводити політику активного регулювання ринку праці через збільшення податків.

У той же час, останнім часом у Швеції усе більш помітним стає відхід від принципів «класичної» моделі, що обумовлений декількома причинами. Зокрема, процес глобалізації значно загострив конкуренцію на світовому ринку, змушуючи країни в набагато більшій, ніж раніше, мірі скорочувати витрати, пов'язані безпосередньо з виробництвом товарів і послуг. При цьому, мінімізуються витрати і на соціальні цілі.

Гуманність шведської соціальної політики виявляється в тому, що більше 50% ВВП країни перерозподіляється через державний бюджет (більше 2/3 державних витрат розподіляються на послуги соціальної спрямованості, включаючи безкоштовну охорону здоров'я, освіту); роботодавці 43% фонду заробітної плати відраховують до фондів пенсійного страхування, а допомога через хворобу або при догляді за дитиною виплачується в розмірі 90% заробітку.

Політика «повної зайнятості», що проводиться у Швеції, передбачає: створення системи професійної підготовки, покликаної не лише перенавчати працівників відповідно до вимог ринку, але і враховувати його потреби у перспективі; введення дострокового пенсіонування; збільшення тривалості оплачуваної відпустки; централізоване сприяння перетіканню робочої сили в галузевому і територіальному аспектах та інше. Відмінною особливістю активної політики ринку праці в Швеції є те, що вона має випереджаючий характер, тобто передбачає завчасне створення робочих місць або місць у системі перепідготовки кадрів. Разом із загальнонаціональними програмами перенавчання, все активніше складаються і реалізуються муніципальні.

Сьогодні у шведському законодавстві зафіксоване досить широке коло питань, які не можуть бути вирішені без попереднього обговорення з профспілками та їх представниками. Визначений обсяг робочого часу, який витрачений на профроботу, оплачується працедавцем. Профробітники мають гарантії від звільнення, здійснюють контроль за охороною праці.

Щодо участі працівників у прибутках підприємств, то вони найчастіше виражаються у формі виплати бонусів за підсумками року. Такий підхід не підриває принципів «солідарної політики зарплат», але в той же час сприяє підвищенню зацікавленості працівників в поліпшенні результатів своєї праці. У Швеції також існує закон (1976р.), який регулює питання участі працівників у керівництві фірм.

У системі державного регулювання економіки Швеції знайшли віддзеркалення ідеї раціональної централізованої економіки і соціального планування. При цьому кооперативний характер стосунків між підприємцями, політичною елітою і працівниками виявляється в тому, що був знайдений компроміс глобального характеру. Вони взаємно визнали такі поступки: робочий рух відмовився від проведення широкомасштабної націоналізації, а шведські роботодавці визнали за соціал-демократами право на проведення соціально орієнтованих реформ і трансформацію Швеції в державу загального добробуту.

Унікальним є те, що політична і економічна еліта Швеції навчилася поважати законні інтереси всіх соціально значущих верств населення без воєн та революцій. Економічна політика працює на випередження гострих соціальних конфліктів, реагуючи навіть на

слабкі сигнали, що свідчать про неблагополуччя. Склалася своєрідна політична культура – культура мирного дозволу конфліктів на основі консенсусу, що виключає підпорядкування однієї сторони іншій. «Продуктом діяльності» соціально відповідальної і політично стабільної держави є вироблення таких «правил гри», коли праця і підприємництво соціально відповідальні та розвиваються переважно на підставі підвищення якісних характеристик своєї діяльності. Така модель розвитку призводить до того, що значна частина населення перетворюється на середній клас.

Японська модель, на нашу думку, дещо прогресивніша. Вона може служити прикладом поступового переходу від формальних трудових стосунків, регулювання яких здійснюється колективними переговорами, до неформальних з проведенням спільних консультацій підприємців і профспілок. Профспілки проявляють готовність адекватно реагувати на соціально-економічні і політичні зміни. Їх позиція додає трудовим стосункам гнучкості, а стосункам із підприємцями – характеру погоджених дій. У свою чергу, на думку Н.Волгіна, безконфліктність переговорів багато в чому пояснюється тим, що більшість нинішніх японських підприємців (75% директорів підприємств) в минулому були лідерами різних профспілок. Тому у керівників компаній і профспілок багато загального, схожі менталітет та спосіб мислення [16].

Найважливішими складовими системи соціального партнерства в Японії є колективні переговори і спільні консультації.

Колективні переговори проводяться частіше на малих і середніх підприємствах (з числом зайнятих від 30 до 50 чоловік), де профспілки не мають великих повноважень. На великих підприємствах із сильними профспілками вони практикуються рідше. Ця форма регулювання трудових стосунків властива, в основному, таким галузям, як транспорт, зв'язок, послуги (до 80% підприємств). У сфері страхування, комунальних послуг, нерухомості ця цифра не перевищує 50%.

В останні десятиліття в Японії спостерігається тенденція переходу до спокійних форм проведення колективних переговорів і зниження трудових конфліктів. Профспілки, як правило, відмовляються від страйків, намагаючись вирішити всі проблеми в переговорних рамках.

У Японії основна функція колективних переговорів – впорядкування трудових стосунків на кожному конкретному підприємстві.

Японський тип трудової угоди встановлює норми праці і гарантує певний термін їх дотримання. У японському варіанті – це не мінімальні, а максимальні норми для працівників даного підприємства, що пов'язано з локальним характером колективних переговорів. Угода визначає також правила стосунків профспілок і підприємців у сфері управління (спільні консультації, ради, комітети).

Велика увага в трудовій угоді приділяється мирному врегулюванню трудових конфліктів. Якщо під час колективних переговорів назріває конфлікт, то при спільних консультаціях, практично, завжди настає взаєморозуміння.

Основна ідея японської моделі соціального партнерства – постійно враховувати зміни, що відбуваються, а також інтереси партнерів. Перекіс в один або інший бік призводить до дисбалансу сил, а значить збоїв у функціонуванні економіки і держави в цілому. Секрет успіху соціального партнерства в Японії – адекватність механізму регулювання трудових стосунків соціально-економічної ситуації в суспільстві.

Таким чином, аналіз особливостей функціонування шведської та японської моделей соціального партнерства дозволяє не лише досліджувати вітчизняні механізми спільної партнерської участі різних сторін у виробленні і реалізації соціально-трудова договорів і угод, але й прийти до *висновку* про те, що в українській моделі соціального партнерства колективні договори і угоди мають бути орієнтовані, по-перше, на задоволення соціальних

очікувань суб'єктів соціально-трудова стосунків (тобто повинні обов'язково враховувати орієнтацію особи, соціальної групи на задоволення своїх матеріальних і духовних потреб, реалізації інтересів, забезпечення соціальних благ і послуг, що посилить рівень стабільності у суспільстві, реальності стану соціальної системи в цілому), по-друге, на пошук балансу соціальних інтересів, як сукупності найважливіших стимул-реакцій, що спонукають окрему людину, соціальну групу або спільність до забезпечення активної діяльності та соціальної взаємодії, і, по-третє, на соціалізацію відносин роботодавців і найманих працівників.

Література

1. Жуков В. Скуратівський В. Соціальне партнерство в Україні. – К.: Українська академія державного управління при Президентів України, 2000. – 200 с.
2. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2005. – 230 с.
3. Буртник Л. Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 1. – С. 47–49.
4. Україна в 2008 році: щорічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку: Монографія / За заг. ред. Ю. Г. Рубана. – К.: НІСД, 2008. – 744 с.
5. Социальное партнерство: словарь-справочник / Рук. авт. кол. В. Н. Киселев и В. Г. Смольков. – М.: Экономика, 1999. – 237 с.
6. Граб В. Ф. Социальное партнерство. – М.: Право и закон, 2002. – 128 с.
7. Михеев В. А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учеб. для вузов. – М.: Экзамен, – 2001. – 448 с.
8. Проект Закону України про соціальне партнерство (реєстр. № 0551096, поданий Кабінетом Міністрів України). – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
9. Паньков В. С. Экономические теории современного социал-реформизма. – М.: Мысль, 1980. – 224 с.
10. Рубе В. А. Сотрудничество или эксплуатация?: (Мелкий бизнес глазами зарубежных экономистов). – М.: Мысль, 1986. – 174 с.
11. Нижник Н., Дубенко С., Пашко Л. Соціальне партнерство як виклик сьогодення // Політичний менеджмент. – 2005. – № 2. – С. 46–54.
12. Экономика труда: (социально-трудова отношения) / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2002. – С. 702–703.
13. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2003. – 188 с.
14. Киселев В. Н., Смольков В. Г. Социальное партнерство в России: специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ. – М.: Луч, 1998. – С. 54.
15. Эклунд К. Эффективная экономика – шведская модель: (Экономика для начинающих и не только для них...): Пер. со швед. / Авт. предисл. В. В. Попов, Н. П. Шмелев; Науч. ред. А. М. Волков. – М.: Экономика, 1991. – 349 с.
16. Волгин Н. А. Японский опыт решения экономических и социально-трудова проблем. – М.: Экономика, 1998. – 255 с.

Редакція отримала матеріал 20 березня 2009 р.