

Джерела та література

1. Беляцкий Н.П. Менеджмент: Деловая карьера. – Мн.: Выш.шк., 2001. – 302 с.
2. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. – М.: Книжный мир, 1999. – 1267 с.
3. Веснин В.Р. Технология работы с персоналом и деловыми партнерами. – М.: ТД Плит-2000, 2002. – 592 с.
4. Советский энциклопедический словарь / под ред. А. М. Прохорова. – 4-е издание – М.: «Советская Энциклопедия», 1981. – 1406 с.
5. Управление персоналом в организации / Учебник под ред. А.Я.Кибанова.-М.: Дело, 1997. – 509 с.
6. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / уч.-практич. пособие. – М.: ЗАО «Бизнес школа «Интел-Синтез», 1997. – 336с.
7. Экономика фирмы: словарь – справочник под.ред. В.К. Складченко, О. И. Волкова. – М.: ИНФРА. 2000. – 905 с.
8. Kiechel W. III. A Manager's Career in the New Economy// Fortune.– 1994.– April 4.– P. 68–72.

Харічкіна І.О.**СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ВИЗНАЧАЛЬНА СКЛАДОВА РОЗВИТКУ
СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНОЇ ЕКОНОМІКИ**

Визнавши пріоритетом зовнішньої політики євроінтеграцію, Україна підтвердила безумовне прийняття сукупностей цінності Європи, які лежать в основі структури більшості європейських суспільств. А це означає, що соціальна та економічна політика повинна мати спільну спрямованість, якою є створення умов розбудови соціальної держави, забезпечення соціальної орієнтації економіки, збереження людського потенціалу та забезпечення його розвитку. Досвід провідних країн, де домінують принципи ринкової економіки, засвідчує, що в сучасних умовах питання забезпечення соціальної злагоди набуває першорядного значення, а його вирішення неможливе без ефективного та всебічного захисту інтересів всіх учасників трудових відносин. Створити таку систему можна на базі соціального партнерства, організації соціального діалогу між профспілками і роботодавцями щодо врегулювання соціально-трудова відносин за участі влади, а незалежність, демократія й рівне представництво є ключовими елементами соціального діалогу.

Метою статті є теоретичне обґрунтування понять соціального партнерства та соціального діалогу як визначальної складової соціально-орієнтованої економіки, що зумовило завдання про визначення необхідності удосконалення нормативно-правової бази для істотного розширення соціальних та економічних прав громадян, узгодженість із сучасним досвідом застосування таких прав на основі базових норм Міжнародної організації праці та Європейського Союзу.

Актуальність дослідження полягає в необхідності доведення, що важливою складовою ефективного розвитку національної економіки та розвитку і успішного функціонування підприємств і організацій будь-якої форми власності в ринкових умовах є здатність до соціального діалогу на всіх рівнях управління. На нашу думку до загальних правил соціального партнерства треба віднести рівноправність усіх партнерів у межах виконання партнерської угоди, відповідність змісту, цілей та наслідків взаємної праці партнерів чинному законодавству, відповідальність сторін-учасників угоди за недодержання домовленостей. Відповідно до Указу Президента №1871 [1], що діє з 2005 р., "з метою підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, дальшого розвитку соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам та відповідно до пункту 28 частини першої статті 106 Конституції України" в Україні закріплено право на ведення колективних переговорів. Підтримуємо думку вітчизняних науковців, що "дієвість та сенс існування соціального партнерства, довіра до нього громади, підприємців, органів влади, можуть бути цілком втрачені, коли не буде запроваджено систематичного соціально-економічного аудиту, тобто всебічної, незалежної від партнерів, експертизи процесів, що відбуваються, врахування її висновків учасниками соціального партнерства" [2, с. 98].

Розглянемо тенденції розвитку соціального партнерства в країнах з розвинутою ринковою економікою. Однією з головних характеристик сучасних європейських суспільств є розвиток різноманітних форм соціальної демократії (тобто демократії в основних сферах соціального та економічного життя), яка з процедурної точки зору є демократією участі, (participation democracy), а з точки зору цінності і результату демократичного процесу – є консенсусною демократією (consensual democracy). Сутністю демократії участі є власне систематична участь громадян у розробці певних рішень, або контроль за їх реалізацією у важливих – з точки зору інтересів громадян – напрямках діяльності. Подібна тенденція є виразом критичного погляду на функціонування парламентарної демократії та здібності останньої – а скоріше її обмежені можливості – у сфері ефективного регулювання багатьох важливих справ різних соціальних груп. Не випадково, що саме форми регулювання суспільних відносин через участь найбільш розвивались у сфері економіки, оскільки в основі добробуту повинні бути закладені такі механізми регулювання, які були б одночасно і досить гнучкими і ефективними щодо сприяння належному вирішенню проблем. У сфері соціально-трудова відносин, або ж як зараз частіше згадується – в сфері колективних трудових відносин – такою формою демократичного регулювання трудових відносин між їх суб'єктами є соціальний діалог.

Доцільно розглянути генезис розвитку соціального партнерства в країнах ЄС, що має свою історію. Зокрема, С. Клауверт, який аналізує розробку в Європейському Союзі трудового законодавства [3, с. 98-116] виділяє шість періодів. Для шостого періоду, дія якого визначена з 1999 року і по теперішній час характерним є підписання Амстердамського договору, який сприяє поширенню правових і нормативних актів в усіх країнах-членах ЄС і забороняє здійснювати соціальні ініціативи в окремих країнах, якщо вони знижують соціальні стандарти.

В країнах з розвинутою ринковою економікою соціальне партнерство невід'ємне від участі працівників в управлінні організацією на основі не тільки прав власності (прав робітників як акціонерів свого підприємства), а й на основі трудових прав, тобто прав працівників як учасників процесу виробництва товарів і послуг. Загально визнано, що працівники вносять істотний вклад у діяльність підприємств не тільки своєю працею, а й своїм особистим (людським) капіталом.

Різноманітні системи участі працівників у прийнятті управлінських рішень на рівні підприємства існують в Японії, США, та країнах Західної Європи. Ці системи поєднують пряму (безпосередню) участь працівників в обговоренні та вирішенні виробничих і соціально-економічних проблем підприємства з механізмами представництва інтересів та думок різних груп виробничого персоналу. У Європейському Союзі поширений погляд, згідно якого соціальний діалог можливий на всіх рівнях економічних організацій. Будь-які зустрічі соціальних партнерів з метою досягнення порозуміння та підписання угоди, проведення консультацій або обміну інформацією розглядаються як проявлення соціального діалогу. Форми діалогу сильно відрізняються в залежності від рівня інституціоналізації і від того, на якому рівні вони проводяться. Наприклад, в більшості країн діалог на рівні підприємства є добровільним, хоча в Німеччині він був формально закріплений як елемент системи соціально-трудова відносин. Порівняння даних у таблиці 1 свідчить про переважаючі форми діалогу в деяких країнах [4].

Таблиця 1. Домінуючі форми соціального діалогу в окремих країнах ЄС

Країна	Сектор економіки / Галузь	Підприємство	Структурні підрозділи підприємства
Німеччина		Ради трудових колективів	
Швеція	Рамкові порозуміння	Порозуміння на рівні підприємства	
Італія		Спільні комісії	Спеціальні форми
Велика Британія		Спільні консультації	Спеціальні форми

Розвиток соціального партнерства в країнах ЄС, як правило, аналізують у двох площинах: на національно-державному та союзному рівнях. При цьому слід відзначити, що на союзному рівні він набуває все більш чіткого правового регулювання, тоді як у деяких країнах внутрішні традиції такого партнерства можуть бути розвинені недостатньо.

В результаті прямої чи опосередкованої через представницькі органи участі працівників у процесі управління (таблиця 2) збільшується випуск та підвищується якість продукції (послуг), раціональніше використовується робоча сила, значно ефективніше опановуються досягнення техніки і технології. Діалог між працівниками та роботодавцями на стадії прийняття рішень веде до зменшення кількості трудових конфліктів, формує здоровий морально-психологічний клімат у колективі, розширює коло активних учасників управління всередині виробництва, сприяє об'єднанню інтересів працівників та роботодавців, посилює зацікавленість персоналу в результатах діяльності підприємств.

Таблиця 2. Форми участі працівників в процесі управління

Країна	Сектор економіки / Галузь	Підприємство	Структурні підрозділи підприємства
Німеччина		Ради трудових колективів	
Швеція	Рамкові порозуміння	Порозуміння на рівні підприємства	
Італія		Спільні комісії	Спеціальні форми
Велика Британія		Спільні консультації	Спеціальні форми

Соціальна Комісія Євросоюзу у 2000 році представила перший нарис синтетичної оцінки явищ в сфері соціально-трудова відносин в Європейській Спільноті [6]. На основі найважливіших висновків цього звіту розглянемо представлену загальну ситуацію в сфері соціального діалогу в ЄС. Видимим результатом економічної та монетарної інтеграції, одночасно з зусиллями із сприяння розвитку соціального діалогу стало створення більш сприятливого клімату в сфері соціально-трудова відносин. Показником цього є виразний спад кількості конфліктів у сфері праці, а особливо його найгостріших форм – страйків. Кількість робочих днів, втрачених через конфлікти зменшилась в ЄС з понад 85 млн. у 1979 році до менш ніж 7 млн. у 1996 році. У 90-х роках в 11 країнах-членах було впроваджено Інституційні форми тристороннього соціального діалогу та прийнято різні форми соціальних пактів з питання зайнятості. Протягом останнього десятиріччя соціальні партнери узгодили на європейському рівні понад сто різних спільних документів та

шість загальних порозумінь. Три з останніх було включено до директив і таким чином вони стали обов'язковими в системі європейського права. Соціальний діалог – а особливо переговори на європейському рівні – стали причиною поміркованого росту оплати праці, що відкрило дорогу для значного пониження рівня інфляції, який зараз в знаходиться на рівні 2%, тоді коли ще до половини 80-х років коливався навколо 10%. На наш погляд доцільним є подовжити подібні дослідження та адаптувати їх до українського суспільства.

Конвенцією Міжнародної організації праці №98 "Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів", ратифікованою Україною в 1956 році передбачено процедуру переговорного процесу під час укладання колективного договору. Статтю 4 зазначеної конвенції МОП передбачено, що кожна країна самостійно визначає заходи, потрібні для регламентування колективно-договірного процесу, тобто самостійно визначає порядок укладання колективних договорів.

В Україні нормативно-правовими актами закріплено обов'язковість колективних переговорів у разі їхнього ініціювання однією із сторін і, як результат, обов'язковість укладання колективного договору. Колективний договір - це акт соціального партнерства, що укладається на двосторонній основі. Необхідність укладання колективних договорів зумовлена насамперед тим, що реалізація більшості положень законодавчих та інших нормативних актів на конкретному підприємстві, в установі, організації неможлива без укладання колективного договору.

Основним законодавчим актом, що визначає правові засади підготовки, укладання та виконання колективних договорів є Закон України "Про колективні договори і угоди". Відповідно до частини 1 статті 2 цього закону колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Обов'язковість укладання договору впливає із цілої низки норм Кодексу законів про працю України (Ст. 15,17,19,20,50,52,66,105,142,153,161,162, 166,247 та 250), якими передбачено регулювання норм тривалості часу та робочого тижня, встановлення переліку робіт за умовами безперервного виробництва, оплати праці під час суміщення професій (посад), затвердження правил внутрішнього розпорядку, схвалення комплексних планів поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів, визначення порядку використання коштів і матеріалів на охорону праці, безоплатне надання лікувально-профілактичного харчування на роботах з особливо шкідливими умовами праці, розмір відрахувань коштів на культурно-масову й оздоровчу роботу та інше. Як висновок, слід визнати, що колективним договором встановлюються всі можливі за нинішніх соціально-економічних умов соціальні пільги, гарантії, компенсації понад встановлені законодавством, генеральною, галузевими та регіональними угодами та регулюються соціально-економічні та трудові відносини між трудовим колективом і роботодавцем. Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що укладання колективного договору в реальному житті - це завжди компроміс між ефективністю виробництва і соціальною справедливістю.

В Україні колективні договори укладаються на всіх рівнях, тобто на рівні підприємства, галузі, регіону та країни. Відповідно до західних канонів, з урахуванням норм МОП держава не має втручатися до "правил гри" соціальних партнерів. Проте на практиці її вплив є вирішальним, оскільки через слабкі позиції вітчизняні підприємці, незважаючи на ухвалення Закону "Про організації роботодавців", ще не готові взяти на себе всю повноту відповідальності за виконання колективних договорів та угод з профспілками. Якщо на Заході правові механізми регулювання трудових відносин, включаючи колективні переговори, відпрацьовувались упродовж десятиріч, у наших умовах інститути ринкових відносин лише формуються і відбувається це здебільшого внаслідок цілеспрямованих зусиль держави. Слід визнати, що все це стане можливим в Україні, якщо громадські організації та об'єднання всіх рівнів, трудові колективи однаково напружено будуть працювати на загальний результат, використовуючи весь арсенал засобів впливу на роботодавців та органи влади. На жаль, доводиться визнати, що на сьогодні це найбільш слабка ланка в системі реалізації рішень, які виробляються колегіальними органами.

В Україні через відсутність колективних договорів на деяких підприємствах господарюючих суб'єктів (25-30%) мають місце систематичні затримання і невивплата заробітної плати найманим працівникам. Фактичне відсторонення представників трудових колективів від участі в управлінні підприємствами та акціонерними товариствами не сприяє нормальному регулюванню трудових відносин. В Україні, на жаль, ще немає правової бази для розроблення індивідуальних контрактів (договорів) та гнучких форм зайнятості, котрі активно використовуються в умовах глобалізації на Заході. Українську методологію гнучких форм зайнятості ще не розроблено детально, тому на багатьох підприємствах колективної форми власності колективні договори взагалі не укладаються через слабкість профспілок або їхню відсутність і через опір роботодавців. Чимало підприємств продовжує працювати в неформальному і "тіньовому" секторах економіки. На низькому рівні залишається регулювання трудових відносин у сфері малого підприємництва, поки що тут зроблено лише перші кроки для нормалізації ситуації (статті 24-1 і 48 КЗпП).

Зрозуміло, що успішні реформи в економіці України неможливі в умовах відсутності широкого соціального діалогу, який включає вільне і необмежене ведення колективних переговорів і тристоронніх консультацій на базі принципів і норм Конвенцій МОП, а саме №87 "Про свободу асоціацій і захист права на організацію", №98 "Про право на організацію і ведення колективних переговорів", №144 "Тристоронні консультації для сприяння застосування міжнародних трудових норм" тощо. При цьому соціальний діалог - це можливість для політиків вислухати громадян, в інтересах яких вони діють, а також шанс для громадян від-

крито висловити свою думку. Тільки так можна досягти результату, який задовольнив би всіх учасників соціального діалогу.

В Україні з метою поглиблення соціального діалогу як механізму збереження злагодності у суспільстві, розвитку демократії, забезпечення збалансованості інтересів працівників, роботодавців і держави та захисту їх прав Уряд, всеукраїнські профспілки і їх об'єднання та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців і підприємців укладають Генеральну угоду на визначений термін.

Розглянемо один із найважливіших аспектів Генеральної угоди - обсяг і структуру доходів населення, які є основним економічним показником рівня життя громадян України. Основну роль у сукупному доході сім'ї відіграють грошові доходи (заробітна плата, пенсії, соціальна допомога та інші соціальні виплати). Заробітна плата - основне джерело формування зазначених статей доходів українських сімей. Загалом по країні - це сукупний фонд оплати праці, який спеціально планується, враховується в усіх бюджетах, починаючи від місцевих і закінчуючи фондів соціального страхування та державних бюджетів.

За даними Держкомстату, в 2006 році зберігалися високі темпи зростання рівнів номінальної та реальної заробітної плати, які істотно перевищували темпи зростання ВВП. Середньомісячна заробітна плата за січень-вересень 2006 року порівняно з відповідним періодом минулого року зросла на 31,4 відсотка і становила 1004,07 грн. на місяць. Номінальна заробітна плата у вересні 2006 року порівняно з вереснем 2005 року зросла на 26,9 відсотка і становила 1086,58 грн., що на 119,1 відсотка перевищує розмір прожиткового мінімуму для працездатної особи по Україні (496 грн.).

Підвищення розміру заробітної плати у вересні 2006 року порівняно з вереснем 2005 року відбулось за всіма видами економічної та промислової діяльності. Проте слід відзначити, що залишається значною диференціація заробітної плати працівників по видах економічної діяльності та по різних регіонах України. Водночас поглиблення нерівності в доходах у країнах з перехідною економікою, до яких належить і Україна, значною мірою відбиває позитивні зміни щодо сприяння індивідуальній продуктивності. Це результат розвитку ринкових механізмів і створення відповідних умов, аби дохід кожної людини відповідав затраченим зусиллям. Проте є межа, за якою зростання поляризації доходів не можливо пояснити різницею в продуктивності праці або індивідуальних здібностях людини. Значне та необґрунтоване розшарування населення за доходами знижує ефективність зусиль щодо боротьби з бідністю, спричинює соціальне напруження в суспільстві та може стати перешкодою на шляху до економічного зростання.

Таким чином, можна впевнено заявити, що договірні норми з оплати праці, передбачені у Генеральній угоді та поширені на галузеві й регіональні угоди, колективні договори (причому в більш високих розмірах), досить позитивно впливали і впливають на рівень заробітної плати в країні. Саме ці договірні норми стали, безперечно, рушіями зростання заробітної плати в останні роки. Як показує досвід, дієвими виявляються передовсім ті норми Генеральної угоди, які стосуються рівнів зростання середньої заробітної плати в цілому по економіці та мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду. Тому в діючій Генеральній угоді Сторони зберегли норми щодо зростання середньої заробітної плати не менш як на 25% щороку та випереджального зростання темпів реальної заробітної плати порівняно з темпами зростання реальної валового внутрішнього продукту а також щодо встановлення тарифної ставки робітника 1 розряду на рівні не менш як 120% законодавчо визначеного розміру мінімальної заробітної плати.

У діючій Генеральній угоді значно посилено норму попередньої Угоди щодо забезпечення щорічного збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату вище прожиткового мінімуму. При цьому сторона роботодавців зобов'язалася забезпечувати щорічне збільшення частки працівників, які отримують зарплату вищу за розмір двох прожиткових мінімумів. Робота над реалізацією цього зобов'язання вимагає від галузевих профспілок конкретизувати цю норму в галузевих угодах та колективних договорах. Виконання цього зобов'язання вимагає посилення ініціативи, наполегливості особливо з боку первинних профспілкових організацій. Вони мають у всеозброєності підійти до цієї справи, яка потребує обґрунтованості і доказовості, а також знання тенденцій, що сталися в розвитку цього показника.

Таким чином можна зробити висновок, що в Україні практично по-новому, відповідно до сучасних економічних умов і міжнародних норм, сформовано систему оплати праці через перехід від централізованого до колективно-договірного її регулювання.

Досвід економічно розвинутих країн свідчить про те, що перетворення в економіці не дають позитивного ефекту без мобілізації соціального потенціалу і створення умов для реалізації інтересів різних груп населення. Слід зазначити, що останніми роками активізувалась боротьба профспілок за гідну оплату праці. Якщо раніше перевага надавалась встановленню гарантії мінімальної заробітної плати у колективних тарифних угодах, то тепер все більше профспілок заявляє і про необхідність встановлення державних гарантій. Розглянемо приклади, надані фахівцями управління апарату ФПУ з питань економічного захисту, щодо принципів встановлення і корегування мінімальної заробітної плати в європейських країнах [7, с. 28-30]

Що стосується Австрії, то мінімальна заробітна плата визначається у колективному договорі. Умови колективного договору є обов'язковими для виконання роботодавців, які є членами організацій-підписантів, та застосовуються до усіх їх працівників, незалежно від того чи є вони членами профспілки чи ні. Сфера дії колективних договорів широка, оскільки роботодавці зобов'язані бути членами союзів роботодавців. У Бельгії мінімальна заробітна плата визначається у колективному договорі. Існує два типи таких договорів:

1. Національна мінімальна зарплата (RMMMГ), що застосовується до всіх працівників приватного сектору, визначається міжгалузевою колективною угодою, що укладається в рамках Національної трудової ради.

2. Галузева мінімальна зарплата, що визначається колективними угодами та застосовується для усіх працівників конкретного сектору. Галузевий рівень не може бути нижчим за національний. Рівень мінімальної зарплати автоматично індексується з урахуванням росту вартості життя. Окрім того соціальними партнерами укладається національна міжгалузева угода.

Греція національний рівень мінімальної заробітної плати визначає Загальним колективним трудовим договором, що укладається соціальними партнерами. Він залежить від стажу працівника. Кожні три роки стажу діють на вищу мінімальну зарплату. Оплата праці державних службовців визначається окремою угодою. У Фінляндії не існує соціальних законодавчих актів, що встановлюють рівень мінімальної зарплати. Він визначається у галузевих угодах, які укладають об'єднання працівників та роботодавців. Мінімальна заробітна плата переглядається з періодичністю, що встановлена в угоді. Зазвичай це 2 роки. Крім того укладаються тристоронні угоди щодо політики у сфері доходів, які визначають рамки для підвищення заробітної плати. Але набувають сили вони тільки тоді, коли їхні відповідні положення включені в галузеві угоди. Уряд Португалії встановлює національний рівень мінімальної зарплати. Починаючи з 1980 року міжміністерська робоча група щорічно готує оцінку соціально-економічних умов для перегляду мінімальної заробітної плати. Доповідь робочої групи передається для оцінки Постійному комітету соціальних консультацій Економічно-соціальної ради, яка є тристороннім органом. Мінімальна зарплата переглядається та встановлюється 1 раз на рік. У Франції мінімальний рівень зарплати встановлюється урядом країни (національний рівень мінімальної зарплати) і може бути скоректованим у двох випадках: по-перше цей показник індексується відповідно до індексу споживчих цін; по-друге незалежно від цього щорічно 1 липня уряд встановлює новий національний рівень мінімальної заробітної плати згідно з висновком та доповіддю Національного комітету з питань колективних переговорів, до складу якого входять чотири представники уряду та представники найбільш репрезентативних організацій роботодавців та трудящих. Мінімальний рівень зарплати, що передбачається колективним договором не повинен бути нижчим за національний рівень мінімальної зарплати. Німеччина мінімальну заробітну плату встановлює колективними угодами. Положення колективної угоди застосовується до всіх працівників, які працюють на даного роботодавця, незалежно від членства в профспілках. Колективна угода може бути також поширеною на інші галузі, якщо буде представлено відповідний запит хоча б однією із сторін договору. Приймає рішення щодо поширення дії угоди Міністерство праці та соціальних відносин. При цьому враховуються інтереси суспільства та кількість працівників, зайнятих у даному секторі економіки і охоплених договорами, також для цього необхідна згода Спеціального комітету з питань колективних договорів. Зазвичай колективні договори переглядаються 1 раз на рік.

Таким чином, реально оцінюючи стан розвитку соціальних програм в Україні, враховуючи досвід укладання Генеральної та Галузевих угод, колективних договорів, задекларований намір приєднатися до Європейської соціальної хартії, можна зробити висновок, що соціальний діалог є процесом досить розбудованим та багатовимірним, який знаходиться в самому центрі розробки та спостереження за виконанням соціальної політики та економічної стратегії. Соціальний діалог в Україні має інтегральний характер, охоплює широкий спектр проблем. Соціальні партнери роблять свій внесок у компроміси та їх втілення; діалог не є методом нав'язування позиції або перемоги інтересів однієї сторони за рахунок іншої. Проте, для ефективного проведення соціального діалогу є необхідним певний рівень стійкості (усталеності, послідовності) сторін (організації роботодавців та працівників) та певний рівень взаєморозуміння і взаємоповаги сторін. Для такого стану необхідно постійно обмінюватись, досвідом, інформацією, бути відкритим до процесу спілкування та відмовитись від будь-яких ідеологічних або політичних упереджень, та мати методичну базу для перетворень, що є метою подальших наукових досліджень.

Джерела та література

1. Указ Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» № 1871 – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1871%2F2005>
2. Задорожний Г.В., Коврига О.В., Смоліков В.В. Соціальне партнерство – реальний шлях до відкритого суспільства // Х. ХІБМ, 2000.- 192с.
3. Клаувэрт С. Влияние социальных партнеров Европейского Союза на разработку трудового права Европейского Союза // Правоведение.- 2002.- №1(240).- С.98-116
4. Cresseyp., KelleherM., Social Partnership and Human Resource Development, Dublin, 1999.- 511 p.
5. Gaćiarz B., Pańków W. Dialog społeczny po polsku.- Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, 2001.
6. Звіт представлений Європейською Комісією COM(2000) «Industrial Relations in Europe – 2000» 113, Версія кінцева.- Брюссель: 6 березня 2000 року
7. Стан та перспективи зростання мінімальної заробітної плати в Україні / Збірник матеріалів.- Київ: 2006.– 30с.