

УДК 330.11

Л.В. Беззубко, Е.В. Нехода**РОССИЙСКАЯ И УКРАИНСКАЯ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Анализируется система социального партнерства в России и Украине, выделяются особенности каждой из моделей, предлагаются возможные пути развития социального партнерства с учетом интересов основных его субъектов: государства, наёмных работников и работодателей.

Ключевые слова: социальное партнерство, группы интересов, модель социального партнерства в России и Украине.

Развитие системы социального партнерства, как одной из форм регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе рыночных преобразований, является очень актуальной на сегодняшний день проблемой. Сама идея социального партнерства занимает важнейшее место в научном анализе современного общества, эволюции трудовых отношений и законодательных практик многих стран мира. Более того, и для России, и для Украины социальное партнерство является институциональным механизмом, с помощью которого субъекты социально-трудовых отношений усваивают новые социальные роли и образцы поведения в регулировании и согласовании интересов.

Поскольку основной целью социального партнерства является обеспечение устойчивого эволюционного развития общества, важно определение условий, при которых такое развитие может стать возможным. Эти условия были рассмотрены еще в 20-х гг. прошлого века Питиримом Сорокиным. Он установил, что устойчивость общественной системы зависит от двух основных параметров: уровня жизни большинства населения и степени дифференциации доходов [1]. Идеи социального партнерства тесно связаны с теорией общественного договора Ж.-Ж. Руссо и взглядами Э. Дюркгейма на роль профессиональных ассоциаций в социальной жизни. Таким образом, первоначально доктрина социального партнерства (корпоративизма) получила социологическую интерпретацию, и в этом аспекте его определяют как форму социальной организации, при которой ключевые экономические, политические и социальные решения принимаются оформленными корпоративными группами или совместно этими группами и государством. Существенное влияние на развитие идеи социального партнерства оказали немецкие экономисты Вильгельм Репке (1899–1966), Альфред Мюллер-Армак (1901–1978) и Людвиг Эрхард (1897–1977), создавшие концепцию социального рыночного хозяйства, которая исходит из сочетания конкуренции, экономической свободы предпринимателей и активной роли государства в перераспределении доходов и организации социальной сферы. Среди современных исследователей, занимающихся проблемой социального партнерства, можно назвать

А. Здравомыслова, Н. Данакина, О. Новикову, Н. Диденко, Г. Осового, А. Андриющенко и др.

Современная концепция социального партнёрства утвердилась в законодательстве ряда европейских стран (Германия, Австрия, Скандинавия) в 1960-е гг. как результат многолетнего поиска эффективных форм регулирования социально-трудовых отношений. Эксперты Международной организации труда (МОТ) определяют социальное партнёрство как механизм, с помощью которого предприниматели, представители трудящихся и правительства разрабатывают комплекс согласованных и многосторонних вопросов для решения социально-экономических проблем путём нахождения компромиссов.

На Западе социальное партнерство рассматривается как понятие, характеризующее принцип организации общества, который регулирует совместный труд социальных партнеров – сторон социально-трудовых отношений. Российские ученые под социальным партнерством понимают сотрудничество между органами государственной власти и представителями сторон социально-трудовых отношений с целью развития экономики, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня трудящихся. Украинские исследователи предлагают рассматривать социальное партнерство в нескольких аспектах: как принцип деятельности субъектов коллективных трудовых отношений (широкое понимание термина); как правовой институт (узкое понимание термина), представляющий собой совокупность норм, регламентирующих компетенцию специально образованных органов (очевидно, что одним из таких органов является и Национальная служба посредничества и примирения – НСПП). Б.М. Генкин утверждает, что социальное партнерство – это идеология, формы и согласие партнеров, социальных групп для обеспечения их конструктивного взаимодействия [2].

В данном случае более приемлемо применение понятия социального партнерства в узком смысле слова как системы определенных взаимоотношений между государством, работодателями, наемными работниками и их представителями, позволяющей учитывать цели и интересы сторон и на этой основе достигать согласия в решении вопросов социально-трудовых отношений, которое закрепляется в коллективных договорах и соглашениях различных уровней.

Таким образом, социальное партнёрство предполагает согласование интересов основных субъектов трудовых отношений путём социального диалога. Социальный диалог (социальный договор) является механизмом согласования интересов, а само социальное партнёрство представляет механизм регулирования трудовых отношений на макроуровне, а также на уровне регионов и отдельных предприятий.

По мнению специалистов, формирование идеи социального партнёрства в СССР было заложено 14 ноября 1917 г. ВЦИКом СНК «Положением о рабочем контроле». В соответствии с этим документом рабочий контроль вводился на всех предприятиях через выборный орган – заводские и фабричные комитеты, в которые входили также представители служащих и технического персонала. Принятый в 1918 г. первый КЗоТ регламентировал заключение коллективных договоров, а Постановление СНК от 23 августа 1922 г. «О кол-

лтивных договорах» установило процедуру их заключения. Однако с 1933 по 1947 г. жёсткая централизация власти в стране фактически исключила необходимость подписания коллективных договоров, и вплоть до 1987 г. практика их заключения не обеспечивала основополагающих принципов ведения переговоров по регулированию трудовых отношений – равноправие партнёров и согласование их интересов. Только в 1987 г. сторонам коллективно-договорной системы было предоставлено право определять самостоятельно его структуру и содержание; при этом вопросы, связанные с установлением ставок (тарифов) заработной платы и условий труда, регламентировались государственными нормами.

С.С. Пролиско в своём исследовании выделяет три крупных периода становления и развития социального партнёрства в России [3]. Период в дореволюционной России характеризуется становлением социального партнёрства, прошедшим путь «от патриархальных до цивилизованных форм развития». Автор в этом периоде выделяет несколько основных этапов: 1) 60–80-е гг. XIX в., когда только-только начали формироваться правовые основы в этой области и шла подготовка соответствующего законодательства; 2) конец XIX – начало XX в., который совпал с началом развития капитализма в России. Основная характеристика этого этапа – стремление приспособить политику государственного патернализма к новому экономическому этапу развития страны; 3) этот этап С.С. Пролиско связывает с революцией 1905–1907 гг., которая внесла качественные изменения в развитие социально-трудовых отношений и способствовала формированию профсоюзов, а во время Первой мировой войны были апробированы «цивилизованные формы и механизмы их регулирования».

Второй период развития коллективно-договорных отношений связан с советской властью. Здесь автор также выделяет несколько этапов: 1) 1917–1921 гг. характеризуются упразднением объединений работодателей, национализацией предприятий и введением военного коммунизма и, как итог, прекращением цивилизованной практики заключения коллективных договоров; 2) 1922–1929 гг. – переход к НЭПу и возрождение коллективно-договорных отношений в трудовой сфере, принятие ряда законов и нормативно-правовых актов при доминирующей роли государства в решении трудовых споров; 3) 1930–1946 гг. – абсолютизация государственной власти в стране, что отразилось и на абсолютизации власти на производстве; 4) 1947–1964 гг. – для этого этапа характерной особенностью является возрождение практики заключения и реализации коллективных договоров, использование принципа материальной заинтересованности работников; 5) 1964–1984 гг. – были созданы системы коллективно-договорных отношений на общесоюзном, республиканском, территориальном, отраслевом и производственном уровнях. Распространилась практика подведения итогов реализации коллективных договоров и соглашений; 6) 1985–1991 гг. характеризуются кризисом системы социально-трудовых отношений и поиском новых подходов к заключению договоров и соглашений.

Формирование социального партнёрства в современной России связано с вступлением в силу ряда законодательных актов, в частности, были приняты Указ Президента РФ «О социальном партнёрстве и разрешении трудовых

споров (конфликтов)» (1991 г.), Закон «О коллективных договорах и соглашениях» (1992 г.), Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (1992 г.). В этих нормативных документах устанавливались взаимоотношения сторон трудового процесса, базирующиеся на социальном партнёрстве, а также на основе коллективных договоров и соглашений.

Однако до вступления в силу Трудового кодекса РФ на уровне федерального законодательства так и не было установлено, что же представляет собой социальное партнёрство, в каких формах оно может существовать и реализовываться, каковы же действительные интересы основных участников системы социального партнёрства. Трудовой кодекс РФ, вступивший в силу 1 февраля 2002 г., закрепил общие принципы и структуру формировавшейся на протяжении 10 лет в России системы социального партнёрства как «системы взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленными на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений».

Систему социального партнёрства в России, на наш взгляд, можно представить через взаимосвязь его основных элементов (рис. 1).

Система социального партнёрства			
Участники социального партнёрства	Механизм регулирования трудовых отношений	Круг решаемых вопросов	Показатели развития социального партнёрства
Государство (в т.ч. органы местного самоуправления) Работодатели (представители работодателей) Работники (представители работников)	Организационный Экономический Нормативно-правовой Социальный	Оплата труда, надбавки и вознаграждения Рабочее время и время отдыха Специальные льготы, гарантии и компенсации Гарантии в области занятости Охрана труда	Количественные Экспертно-справочные Информационно-аналитические

Рис. 1. Общая схема системы социального партнёрства

В Украине к сторонам социального диалога относятся: на национальном уровне – профсоюзная сторона, субъектами которой являются объединения профессиональных союзов, имеющие статус всеукраинских; сторона работодателей, субъектом которой является объединение организаций работодателей, имеющих статус всеукраинских; сторона органов исполнительной власти, субъектом которой является Кабинет министров Украины. На отраслевом уровне – профсоюзная сторона, субъектами которой являются всеукраинские профсоюзы и их объединения, действующие в пределах определенного вида или нескольких видов экономической деятельности; сторона работодателей, субъектами которой являются всеукраинские объединения органи-

заций работодателей, действующие в пределах определенного вида или нескольких видов экономической деятельности; сторона органов исполнительной власти, субъектами которой являются соответствующие центральные органы исполнительной власти

На территориальном уровне сторонами социального диалога будут: профсоюзная сторона, субъектами которой являются профсоюзы соответствующего уровня и их объединения, действующие на территории соответствующей административно-территориальной единицы; сторона работодателей, субъектами которой являются организации работодателей и их объединения, действующие на территории соответствующей административно-территориальной единицы; сторона органов исполнительной власти, субъектами которой являются местные органы исполнительной власти, действующие на территории соответствующей административно-территориальной единицы.

На территории соответствующей административно-территориальной единицы стороной социального диалога могут быть органы местного самоуправления в пределах полномочий, определенных законодательством; на локальном уровне – сторона работников, субъектами которой являются первичные профсоюзные организации, а в случае их отсутствия – свободно избранные для ведения коллективных переговоров представители (представитель) работников; сторона работодателя, субъектами которой является работодатель и (или) уполномоченные представители работодателя.

Представляется возможным определение двувекторного направления современного социального партнерства: его последующее развитие и социальная защита его субъектов. Система социального партнерства связывается с реализацией идеологии, существованием ценностных ориентаций и приоритетов. Теория и идеология социального партнерства основываются на признании следующих положений:

- необходимости мирного сосуществования в обществе разных социальных групп с их специфическими, часто противоположными интересами;
- объективности проявления и конфликта интересов, борьбы между социальными группами;
- возможности разрешать существующий конфликт интересов в цивилизованных формах, в виде взаимоприемлемого компромисса, который отвечает базовым основам общественного прогресса.

В результате проведенного анализа были определены особенности современного социального партнерства в России и Украине.

Особенностями формирующейся модели *социального партнёрства в современной России* являются следующие характерные признаки:

Первая особенность. Российская модель социального партнёрства формировалась сверху и, по мнению большинства исследователей, была навязана государством. «Правительство Б. Ельцина, декларировав курс на построение социального государства, оказалось вынужденным в спешном порядке формировать партнёров по переговорам. Самым простым представлялось осуществление идеи социального партнёрства, или трипартистской модели, в силу чего диалог был организован между государством, работодателем и профсоюзами» [4, с. 40]. Государством было принято огромное количество право-

вых актов и законов. Например, по состоянию на 2001 г. российское трудовое законодательство только на федеральном уровне включало 40 тыс. нормативно-правовых актов, что объясняет факт принятия многими регионами (г. Москва, Ленинградская, Пермская, Саратовская области, Красноярский край) законов «О социальном партнёрстве» задолго до принятия многих нормативных актов на федеральном уровне. Это обстоятельство в настоящее время приводит к путанице и прямой несостыковке, так как, кроме чисто юридических неурядиц, имеются и терминологические разногласия.

Вторая особенность. Исследования подтверждают, что характерной особенностью искусственно созданных отношений социального партнёрства является и неравенство сторон при очевидном доминировании государства и слабости профсоюзов, с одной стороны, и отсутствии ответственного представительства работодателей – с другой.

Дважды, в 1998 и 2004 гг., Институтом социальных исследований трудовых отношений по заказу московского бюро МОТ было проведено исследование «Социальное партнёрство в России». Его результаты, а также данные проекта Tasic «Поддержка осуществления социальной реформы и системы трудовых отношений (социальное партнёрство и трудовые споры)» подтверждают выводы о неравенстве сторон социального партнёрства. Функционирование социального партнёрства на местах «происходит главным образом за счёт ресурсов региональных администраций – именно они являются его ключевым организующим звеном, осуществляют материально-техническое и кадровое обеспечение. Координацией действий других сторон и отстаиванием позиций власти занимаются, как правило, структурные подразделения региональных администраций, ведающих вопросами труда. Роль административного обеспечения оказывается столь важна, что изменение в руководстве администраций, назначение новых координаторов трёхсторонних комиссий нередко отбрасывают переговорный процесс назад, а то и полностью парализуют его на некоторое время» [5, с. 64–65]. Таким образом, власть, при соблюдении внешних форм демократии, фактически навязывает своим социальным партнёрам жёсткие бюрократические правила игры, не позволяющие, с одной стороны, последним влиять на коллективно-договорные соглашения. А с другой стороны, жёстко централизованный государственный аппарат корректирует примирительные процессы в своих интересах.

Третья особенность. Сфера отношений, которая регулируется системой социального партнёрства, значительно шире, чем в других странах. Она включает в себя круг вопросов, связанных с оплатой труда и системой вознаграждения, регулированием рабочего времени и времени отдыха, гарантий в области занятости и охраны труда. В европейских странах социальное партнёрство связано с регулированием отношений по поводу оплаты труда (главным образом) и участием работников в управлении. В России же, наоборот, вопросы, связанные с демократией на производстве, фактически «выпали» из сферы отношений, регулируемых принципами социального партнёрства.

Четвёртая особенность. Большинство исследователей круга вопросов, связанных с социальным партнёрством в России, отмечают тот факт, что распространение практик заключения, прежде всего региональных соглашений, более чем на год таит свои опасности. В таких условиях добиваться проф-

союзами внесения значительных корректив в утверждённый и действующий документ очень сложно. Причём органы государственной и региональной ветвей власти в таких случаях указывают на несоответствие действующему законодательству и отвергают требования профсоюзов [3, с. 65].

Пятая особенность. Слабость российского профсоюзного движения, в том числе характеризуемая и слабой мотивацией членства в профсоюзах; пассивность работников в защите своих прав и в целом низкий уровень доверия к профсоюзам. Большинство рядовых членов профсоюзных организаций считают, что последние не способны защитить работников от произвола работодателей, влиять на повышение заработной платы, расширение производственной демократии и т.д.

Более того, в настоящее время сбор профсоюзных взносов осуществляется бухгалтериями предприятий так же, как и сбор подоходного налога. Оплата текущей деятельности профсоюзных функционеров фактически не зависит от их активности и результатов деятельности. Всё это снижает уровень ответственности профсоюзных лидеров и одновременно влияет на степень доверия со стороны рядовых членов.

Шестая особенность. Большинство соглашений и коллективных договоров, особенно на региональном уровне и уровне предприятий, носит формальный характер, соблюдение принятых сторонами обязательств не регламентируется; работники практически лишены формальных и неформальных прав влиять на соблюдение обязательств.

Седьмая особенность. И последняя особенность российской модели социального партнёрства – её сложность, многоуровневый характер и высокая структурированность соглашений (рис. 2).

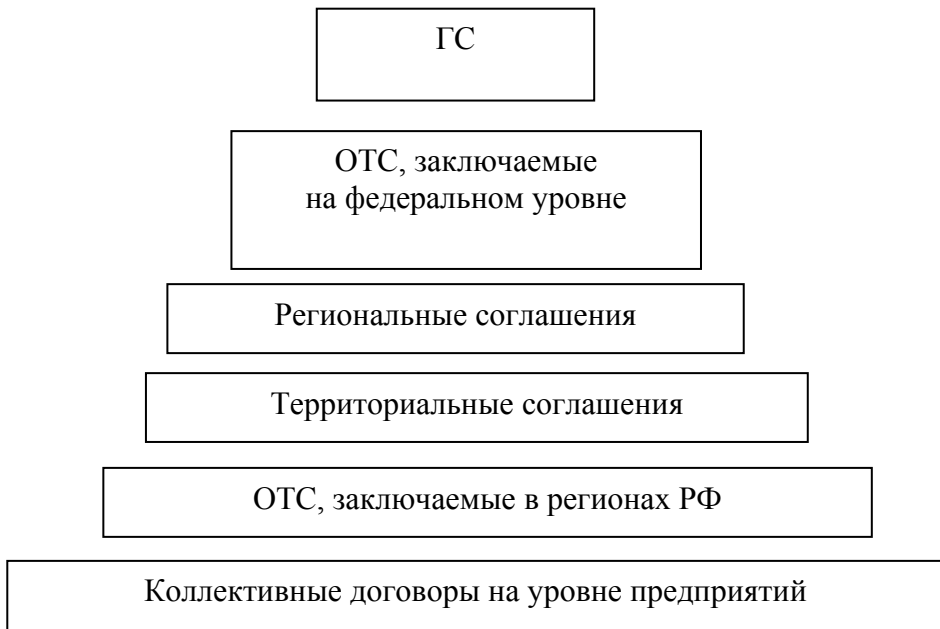


Рис. 2. Уровни и виды соглашений: ГС – Генеральное соглашение; ОТС – отраслевое тарифное соглашение

Особенностями модели социального партнёрства в современной Украине являются следующие характерные признаки:

Первая особенность. Наличие специальных органов, которые бы осуществляли координацию деятельности сторон социально-трудовых отношений. Начало формированию таких органов было положено Указом Президента Украины от 23 мая 1993 г. о создании Национального совета социального партнерства – специального постоянного действующего консультативного органа при Президенте Украины [6]. Создание Национального совета социального партнерства должно было содействовать формированию и лучшей координации организации работодателей, приданию им более активной роли в решении проблем социально-трудовых отношений.

К числу основных задач этого органа относят [7]:

- согласование путем трехсторонних консультаций позиций сторон в социально-трудовой сфере с целью обеспечения соединения интересов государства, собственников и работников предприятий, учреждений и организаций, а также поиск компромиссов между социальными партнерами для предотвращения конфликтов;
- проведение переговоров между сторонами для согласования, принятия общих решений и составление соглашений и коллективных договоров;
- участие в подготовке выводов по проектам законов, другим актам законодательства в области социально-трудовых отношений и предложений по вопросам совершенствования трудового законодательства с учетом норм международного права;
- содействие составлению Генерального и отраслевых соглашений;
- согласование позиций сторон по ратификации и денонсации конвенций МОТ.

Национальный совет состоит из равного количества полномочных представителей сторон социального диалога национального уровня и объединяет 60 членов, которые осуществляют свои полномочия на общественных началах: 20 членов профсоюзной стороны, которые делегируются репрезентативными объединениями профсоюзов, имеющими статус всеукраинских; 20 членов стороны работодателей, которые делегируются репрезентативными объединениями организаций работодателей, имеющими статус всеукраинских; 20 членов стороны органов исполнительной власти, которые назначаются Кабинетом министров Украины.

Руководствуясь актами Президента Украины, Правительства Украины о создании Национального совета социального партнерства, в областях созданы областные советы социального партнерства, в состав которых вошли в равном количестве представители от органов исполнительной власти, работодателей, профсоюзных организаций. Областной совет социального партнерства действует на основе разработанного Положения, в котором изложены основные его задачи и права. На него возложены функции по выработке единой политики в важнейших направлениях социально-экономического развития региона, координатора единых действий сторон и их реализация. Одним из направлений его работы стало проведение трехсторонних консультаций и переговоров, принятие согласованных решений по вопросам социально-экономической защиты трудящихся и трудовых отношений, снижения соци-

альной напряженности, предупреждения возникновения коллективных трудовых споров. В ходе проведения переговоров происходит обмен мнениями.

Вторая особенность. Наиболее развитой и важнейшей формой социального партнерства является коллективно-договорное регулирование, которое направлено на решение отдельных трудовых отношений, но эта форма действует преимущественно только на крупных предприятиях государственной и смешанной форм собственности. На многих частных предприятиях до сих пор такие договоры отсутствуют. В среднем коллективными договорами в Украине охвачено только 66,6% к учетному количеству штатных работников.

Отсутствие коллективных договоров, слабый контроль со стороны профсоюзов за выполнением положений колдоговоров, значительный процент незарегистрированных в местных органах власти договоров, т.е. не имеющих юридической силы; отсутствие мер ответственности у руководителей, которые уклоняются от подписания и выполнения, усложняют социально-трудовые отношения. Таким образом, низкий уровень заключения кол-лективных договоров в регионах является одной из причин, способствующих возникновению коллективных трудовых конфликтов.

Третья особенность. С 1993 г. в Украине подписываются Генеральные соглашения между Кабинетом министров Украины и профсоюзами, а с 1997 г. также с Украинским союзом промышленников и предпринимателей.

Четвертая особенность. В государстве осуществляется содействие распространению идеологии и культуры социального партнерства, создаются социальный, определенные нормативно-правовой и организационный механизмы формирования системы социального партнерства.

Нормативно-правовой механизм системы социального партнерства составляют международные нормативно-правовые акты (Хартии, Декларации, Конвенции, рекомендации МОТ); Конституция и законы Украины («О коллективных договорах и соглашениях»), «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и др.).

Организационный механизм системы социального партнерства составляют коллективные договоры на предприятиях и существующая система соглашений – Генеральное соглашение, отраслевые и региональные соглашения.

Экономический механизм системы социального партнерства представляет собой совокупность экономических условий, которые осуществляют экономическое влияние на субъекты управления. Действие этого механизма должно проявляться в возникновении у субъектов управления материальной ответственности и заинтересованности в реализации требований, которые были зафиксированы в коллективных договорах и соглашениях.

Социальный механизм системы социального партнерства представляет собой совокупность психологических установок, которые характеризуют отношение общества к идее социального партнерства.

Пятая особенность. В Украине принят Закон «О социальном диалоге». Этот закон определяет правовые основы организации и порядка ведения социального диалога с целью выработки и реализации государственной, социальной и экономической политики, регулирования трудовых, социальных, экономических отношений и обеспечения повышения уровня и качества жиз-

ни граждан, социальной стабильности в обществе. Закон предусматривает, что социальный диалог – процесс определения и сближения позиций, достижения совместных договоренностей и принятия согласованных решений сторонами социального диалога, которые представляют интересы работников, работодателей и органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, по вопросам формирования и реализации государственной социальной и экономической политики, регулирования трудовых, социальных, экономических отношений.

Социальный диалог осуществляется на национальном, отраслевом, территориальном и локальном (предприятие, учреждение, организация) уровнях на трехсторонней или двусторонней основе.

По итогам анализа складывающейся модели социального партнёрства в России можно сделать следующие основные выводы:

1. Социальное партнерство в России находится в стадии своего становления и пока ещё не созданы условия для цивилизованного, равноправного и эффективного взаимодействия основных социальных партнёров (работников, работодателей и государства). Однако следует признать и тот факт, что это процесс эволюционный и длительный, ожидать кардинальных изменений в социально-трудовой сфере вряд ли стоит в ближайшие 5–10 лет.

2. Анализ территориальных и отраслевых соглашений последних лет свидетельствует о том, что существует ряд негативных тенденций, снижающих эффективность социального партнерства. Это, прежде всего, слабая законодательная и нормативная база социального партнёрства, несоблюдение основополагающих принципов заключения соглашений и договоров, слабость профсоюзов и недостаточная организованность работодателей. Следует признать, что и государство демонстрирует ослабление регулирующих и координирующих функций при доминировании авторитарных методов давления на социальных партнеров. В первую очередь это связано с вопросами регулирования заработной платы.

3. Существующий сегодня понятийный аппарат в системе социального партнёрства также нуждается в серьезном совершенствовании. Исследователи проблемы развития социального партнёрства в России, равно как и практики в этой области, указывают на необходимость конкретизации самого понятия «социальное партнёрство». Несмотря на законодательное его закрепление в Трудовом кодексе, сегодня наблюдается широкая интерпретация его трактовки.

4. По полномочиям органов социального партнерства и по многим другим вопросам региональные законодательства практически повторяют федеральное с небольшими модификациями. Анализ законодательств, принятых на региональном уровне, в содержательном плане характеризуется различной степенью охвата тех или иных вопросов. Наиболее содержательно и полно социальное партнёрство отражено в законодательстве г. Москвы. Лидерство Москвы заключается и в том, что законом предписаны порядок учёта содержащихся в соглашениях обязательств при рассмотрении и принятии городского бюджета, стимулирование заключения коллективных договоров на предприятиях. Таким образом, требуется и формирование единого правового пространства в системе социального партнёрства.

В обеих странах эффективность социального партнерства будет зависеть от того, насколько полно оно будет встроено в систему управления социально-экономическим развитием государства.

Литература

1. *Сорокин П.* Социальная и культурная динамика: исследование изменений в больших системах искусства, истины, этики, права и общественных отношений. СПб.: Изд-во Русского христианского гуманитарного института, 2000. 1054 с.
2. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. М.: Норма-Инфра М, 2008. 399 с.
3. *Пролиско С.С.* Становление и развитие социального партнёрства в г. Москве: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2006. 26 с.
4. *Кривошеев В.Т.* Социальное партнёрство и корпоративизм: российская специфика // Социологические исследования. 2004. № 6. С. 38–44.
5. *Карелина М.В.* Региональные профсоюзы в региональном диалоге // Социологические исследования. 2005. № 3. С. 62–69.
6. Указ Президента України «Про Національну раду соціального партнерства» від 8 лютого 1993 р.» № 34/93. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>
7. *Прокопенко Т.* Про окремі аспекти діяльності Національної ради соціального партнерства в 1993–2003 роках // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. 2004. № 6. С. 52–59.