

Kolot, A. M. *Motyvatytsiia personalu* [Motivation of staff]. Kyiv: KNEU, 2002.
Meskon, M., Albert, M., and Khedouri, F. *Osnovy menedzhmenta* [Principles of Management]. Moscow: Delo, 2002.
Rayzberg, B. A., Lozovskiy, L. Sh., and Starodubtseva, E. B. *Sovremennyy ekonomicheskyy slovar* [Modern Dictionary of Economics.]. Moscow: INFRA-M, 2006.
Richard, L. Daft. *Menedzhment* [Management]. St. Petersburg: Piter, 2007.
Rumiantseva, Z. P. *Obshchee upravlenie organizatsiy. Teoriia i praktika* [Overall management of the organization. Theory and Practice]. Moscow: INFRA, 2007.
Solomandina, T. O., and Solomandin, V. G. *Upravlenie motivatsiy personala (v tablitsakh, skhemakh, testakh, keysakh)*

[Motivation Management personnel (tables, charts, tests, case studies)]. Moscow: Upravlenie personalom, 2005.
Shapiro, S. A. *Motyvatytsiia i stimulirovanie personala* [Motivation and encouragement of staff]. Moscow: GrossMedia, 2005.
Travin, V. V., and Diatlov, V. A. *Menedzhment personala predpriatiia* [Management of enterprise staff]. Moscow: Delo, 2007.
Zaniuk, S. S. *Psikhologiya motivatsii: Teoriia i praktika motivirovaniia. Motivatsionnyy trening* [Psychology of motivation: Theory and practice of motivation. Motivational training]. Kyiv: Elga; Nika-Tsent, 2001.
<http://www.alertagroup.ru/2012/02/18/dostojnyj-trud-sushnost-predposylki-i-prichiny-poyavleniya-koncepcii-tezisy/>

УДК 331.105.6

ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

ЯСТРЕМСЬКА О. М., ПОПОВА А. А.

УДК 331.105.6

Ястремська О. М., Попова А. А. Здійснення соціально-трудо­вих відносин на засадах соціального партнерства

Мета статті полягає в дослідженні соціального партнерства як необхідної умови подолання суперечностей у сфері соціально-трудо­вих відносин, розкритті змісту поняття «соціальне партнерство», виявленні факторів та умов, які впливають на ефективність його здійснення між працівниками, роботодавцями і державою, а також визначенні показників, за якими доцільно оцінювати рівень прояву соціального партнерства. У результаті дослідження було виділено основні кількісні та якісні показники, що дозволить здійснювати моніторинг існуючого стану соціального партнерства в умовах конкретного підприємства і державний контроль за прийняттям управлінських рішень в умовах досить рухомої системи соціально-трудо­вих відносин. У перспективі подальші дослідження у даному напрямі мають бути спрямовані на розвиток теоретичних засад і напрацювання дієвих механізмів регулювання соціально-трудо­вих відносин.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціально-трудо­ві відносини, соціальний діалог.

Бібл.: 14.

Ястремська Олена Миколаївна – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки, організації і планування діяльності підприємств, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна).

E-mail: yastr@inbox.ru

Попова Анна Андріївна – аспірантка, кафедра економіки, організації та планування діяльності підприємства, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна).

E-mail: nuta_5@ukr.net

УДК 331.105.6

UDC 331.105.6

Ястремская Е. Н., Попова А. А. Осуществление социально-трудо­вых отношений на принципах социального партнерства

Цель статьи заключается в исследовании социального партнерства как необходимого условия преодоления противоречий в сфере социально-трудо­вых отношений, раскрытии содержания понятия «социальное партнерство», выявлении факторов и условий, влияющих на эффективность его осуществления между работниками, работодателями и государством, а также определении показателей, по которым целесообразно оценивать уровень проявления социального партнерства. В результате исследования были выделены основные количественные и качественные показатели, что позволит осуществлять мониторинг существующего состояния социального партнерства в условиях конкретного предприятия и государственный контроль за принятием управленческих решений в условиях достаточно подвижной системы социально-трудо­вых отношений. В перспективе дальнейшие исследования в данном направлении должны быть ориентированы на развитие теоретических основ и разработку действенных механизмов регулирования социально-трудо­вых отношений.

Ключевые слова: социальное партнерство, социально-трудо­вые отношения, социальный диалог.

Библ.: 14.

Ястремская Елена Николаевна – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики, организации и планирования деятельности предприятия, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина).

E-mail: yastr@inbox.ru

Попова Анна Андреевна – аспирантка, кафедра экономики, организации и планирования деятельности предприятия, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина).

E-mail: nuta_5@ukr.net

Iastremska O. M., Popova A. A. Carrying out Socio-Labour Relations on the Principles of Social Partnership

The goal of the article is to study social partnership as a necessary condition of overcoming contradictions in the sphere of socio-labour relations, to reveal content of the «social partnership» notion, to reveal factors and conditions that influence effectiveness of its performance between employees, employers and state, and to identify indicators, which should be used for assessment of the level of manifestation of social partnership. The study helped to mark out main quantitative and qualitative indicators that would allow conducting monitoring of the existing state of social partnership under conditions of an individual company and state control over making managerial decisions under conditions of a rather dynamic system of socio-labour relations. Further studies in this direction should be oriented at development of theoretical foundations and development of efficient mechanisms of regulation of socio-labour relations.

Key words: social partnership, socio-labour relations, social dialogue.

Bibl.: 14.

Iastremska Olena M. – Doctor of Science (Economics), Professor, Head of the Department of Economy, Organization and Planning of Activity of the Enterprise, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine).

E-mail: yastr@inbox.ru

Popova Anna A. – Postgraduate Student, Department of Economy, Organization and Planning of Activity of the Enterprise, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine).

E-mail: nuta_5@ukr.net

Одним із базових принципів функціонування сучасного демократичного суспільства та важливою умовою для переходу до соціально-орієнтованої економіки є соціальне партнерство, у якому людина виступає головним чинником соціального прогресу та економічного зростання, а задоволення її інтересів забезпечується як першочергове завдання держави. Основною сферою реалізації соціального партнерства є сфера соціально-трудова відносин, які займають важливе місце у справі врегулювання національного ринку праці на засадах його соціалізації.

Питаннями соціального партнерства займалися такі зарубіжні та вітчизняні науковці, як: А. Андрющенко, С. Бакуменко, С. Багрич, Ф. Гайдуліна, Д. Гелбрейт, Л. Гордон, Н. Данакін, П. Друкер, В. Жуков, Б. Ільченко, А. Колот, В. Корженко, Т. Ляшенко, С. Мельник, Д. Неліпа, Н. Нижник, Г. Осовий, О. Палій, А. Пашко, Г. Семігін, В. Скуратівський, В. Смольков, В. Сперанський, В. Хмільовський, С. Українець, М. Шевченко та інші. У науковій літературі приділено достатньо уваги вивченню ролі та функцій соціального партнерства як ефективного інструменту соціального управління, але не сформовано єдиної системи показників, за якими треба визначати його рівень.

Мета статті полягає у дослідженні соціального партнерства як необхідної умови подолання суперечностей у сфері соціально-трудова відносин, розкритті змісту поняття «соціальне партнерство», виявленні факторів та умов, які впливають на ефективність його здійснення між працівниками, роботодавцями і державою, а також визначенні показників, за якими доцільно оцінювати рівень прояву соціального партнерства.

Як зазначає Н. І. Єсінова, ідея соціального партнерства і розвиток її в Україні привертають дедалі більшу увагу представників різних суспільних прошарків, оскільки досвід індустріально розвинутих країн свідчить про необхідність співробітництва найманого працівника, роботодавця і держави [1, с. 93]. Відносини соціального партнерства реалізуються перш за все через розвиток системи найманої праці з надійним соціальним страхуванням, забезпечення гідних умов праці та охорони здоров'я, а також гарантії зайнятості. У зв'язку з цим соціальне партнерство виступає як важливий інструмент реалізації соціальної політики держави та необхідна складова до подолання суперечностей, що виникають між сторонами соціально-трудова відносин: працівником, роботодавцем і державою.

Новітні технології, комп'ютеризація і автоматизація виробництва ведуть до зменшення частки простої праці та збільшення частки складної, творчої праці. За таких умов відбувається зміна ролі працівника в процесі виробництва та стає майже неможливим примушування до вискоєфективної праці, бо його треба заохочувати. Це заохочення, як показує досвід Японії, Західної Європи, здійснюється шляхом залучення працівників до участі в управлінні виробництвом, в основі якого полягає соціальне партнерство, що виступає складовим елементом суспільного життя та запорукою соціально-економічної стабільності країни.

Основні положення соціального партнерства закладені в низці законодавчих актах: Конституції України, у Законах України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про організації роботодавців» і «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а також у нормах і положеннях конвенцій і рекомендаціях Міжнародної організації праці.

Так, у Статті 1 Закону України «Про організації роботодавців» соціальне партнерство визначене як система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями та виконавчою владою, що виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів [2, с. 29]. Отже, соціальне партнерство є специфічною формою соціальних відносин, у яких суб'єктами в сучасному суспільстві виступають: держава, наймані працівники в особі профспілок і роботодавці.

У словнику-довіднику «соціальне партнерство» визначається як специфічний тип суспільних відносин, притаманних суспільству з цивілізованим економічним ринком [3, с. 557]. Він характеризується наявністю відносин між сторонами, суб'єктами, що мають разом із спільними інтересами, і кардинально різні, наразі протилежні політичні, економічні та соціальні інтереси.

Найбільш влучне визначення терміна «соціальне партнерство», на наш погляд, подає І. Н. Пашенко, яка зазначає його як стратегію і практики цивільного неконфронтаційного співіснування та як спосіб врегулювання соціальних відносин між тими, хто представляє інтереси різних соціальних груп, а також державою, в основі якого лежить соціальний діалог [4, с. 185]. Таким чином, соціальне партнерство виступає цивілізованим методом вирішення соціальних конфліктів на різних рівнях – від національного до конкретного підприємства (роботодавця) і передбачає партнерство між двома основними соціальними групами людей: роботодавцями та найманими працівниками на основі узгодження їх соціально-трудова інтересів.

Сьогодні, у складних умовах економіки, коли глибока і довготривала економічна криза спричинила загострення соціальних суперечностей, національна модель соціального діалогу (через те, що зростання соціальної нерівності та напруги в суспільстві породжує велику кількість проблем у соціально-трудова сфері [5, с. 116]), є недостатньо ефективною. Найкращим засобом вирішення протиріч, що виникають у суспільстві з приводу соціально-трудова відносин, є соціальне партнерство, яке демонструє можливість забезпечення балансу інтересів найманих працівників, підприємців і держави на користь усього суспільства. К. О. Гутуряк одним із компонентів у цьому тріумвіраті замість держави ставить владу [6, с. 21], але інтереси влади не співпадають з інтересами держави (особливо демократичної держави), тому така заміна є недоречною.

Незважаючи на створення в Україні необхідних законодавчих механізмів функціонування системи соціального партнерства, для сучасного суспільства характерними є такі негативні явища, як рівень корумпо-

ваності та окремі порушення законів і соціальних норм. Кризові процеси, загострюючи суперечності, спричиняють наростання конфронтаційності в суспільстві, що не сприяє покращенню соціальної ситуації в країні та зниженню рівня соціальної напруженості. Тому в суспільстві сформувався певний стереотип взаємин між працівниками, роботодавцями та урядом, який далекий від принципів соціального партнерства.

Наявний рівень конфліктності у сфері соціально-трудових відносин досить яскраво характеризується дослідженням, проведеним у грудні 2012 р. соціологічною групою «Рейтинг» [7], яке показало, що майже 45% опитаних громадян вважають, що в Україні назрівають революційні настрої. Основні причини, які могли б змусити громадян взяти участь у законних акціях протесту (мітингах, демонстраціях, пікетуваннях), обумовлені не стільки національними, скільки соціальними чинниками, серед яких підвищення цін на найнеобхідніше – 42,5%, не виплата зарплат – 34,2%, низький рівень заробітної плати – 29,2%, масове скорочення робочих місць – 26,9% [7].

Реалізація соціального партнерства передбачає:

- ✦ визначення чітких критеріїв соціальної справедливості, які мають бути забезпечені у процесі соціально-трудових відносин;
- ✦ встановлення надійних гарантій захисту інтересів працівників, роботодавців і держави у межах соціально-трудових відносин;
- ✦ встановлення правил і процедур вирішення соціально-трудових конфліктів і розірвання трудових відносин;
- ✦ визначення видів і рівня соціального забезпечення колишніх працівників по завершенню трудової діяльності на конкретних підприємствах та по досягненню пенсійного віку з урахуванням їх трудового внеску.

Усі ці складові є предметом соціального партнерства, що відбувається між працівниками, роботодавцями та державою ще до початку виникнення соціально-трудових відносин між конкретним роботодавцем та працівником і можуть коригуватися протягом трудової діяльності працівника з урахуванням займаної посади, результатів його діяльності та економічних здобутків підприємства (бізнесу).

Крім того, як зазначає І. Н. Пащенко [4, с. 187], предметом соціального партнерства є питання забезпечення зайнятості населення та захисту його від безробіття; дотримання техніки безпеки у процесі праці; своєчасне отримання заробітної плати, що не нижче за прожитковий мінімум; забезпечення нормального режиму праці і відпочинку; реалізацію прав працівників на внесення змін у колективні договори щодо врегулювання соціально-трудових відносин.

Для виконання суспільних функцій щодо реалізації соціального партнерства існують тимчасові та постійні органи, серед яких Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення; Національна рада соціального партнерства; Регіональні ради соціального партнерства. Загалом, соціальне партнерство

в Україні має спрямованість на: залучення працівників до участі в управлінні підприємством; участь у дольовій власності і доходах підприємства; укладання угод і колективних договорів; регулювання соціально-трудових відносин; проведення переговорів на національному, регіональному та місцевому рівнях.

А. В. Балабанова серед основних завдань системи соціального партнерства визначає такі:

- ✦ залучення суб'єктів суспільних відносин до управління і подолання на цій основі монополії в розподілі створеного продукту;
- ✦ посилення мотивації до праці для забезпечення високих результатів роботи як необхідної умови підвищення якості життя;
- ✦ усунення непорозумінь та суперечностей щодо намірів, які представляють законні інтереси кожної із сторін;
- ✦ досягнення взаємного прагнення до виконання намічених програм, що сприятимуть утвердженню в суспільстві соціального миру і злагоди [8, с. 382].

При цьому, у процесі реалізації цієї системи мають бути вирішені такі важливі проблеми, як: формування нової мотиваційної поведінки суб'єктів суспільних відносин, яка відповідає вимогам конкурентного ринку; заснування соціально-трудових відносин, що визначають рівноправність усіх форм власності та встановлюють недискримінаційні умови формування їх вартості; усунення чинників соціальної напруги в суспільстві і зменшення на цій основі негативних економічних наслідків; створення умов для поступового формування ефективного власника.

Формування дієвого механізму соціального партнерства, його майбутнє в Україні багато в чому залежить від того, як відбудеться розмежування й становлення інтересів усіх його учасників, бо для повноцінного соціального партнерства необхідно, щоб потенційні партнери мали достатньо чітко розмежовані інтереси і усвідомлювали їхню відмінність, визнавали потребу один в одному й були готовими до конструктивної співпраці.

Державна політика соціального партнерства реалізується профспілками та організаціями роботодавців переважно із використанням парламентських механізмів, які дозволяють діяти через окремі парламентські групи чи фракції для лобювання необхідних законів і внесення на розгляд парламенту законопроектів соціального значення в межах права законодавчої ініціативи. На жаль, в Україні у профспілок та організацій роботодавців відсутнє право законодавчої ініціативи щодо врегулювання соціально-трудових відносин.

Головним чинником реформ як великий власник і роботодавець стосовно працівників бюджетної сфери виступає держава, від імені якої діють органи виконавчої влади на місцях та органи місцевого самоврядування. З точки зору реалізації завдань соціального партнерства цей діалог не може бути визнаний достатньо ефективним через відсутність умов для найбільш повного задоволення інтересів усіх профспілок, вине-

сення за його рамки конфлікту «роботодавець – працівник» і незацікавленість роботодавців у виконанні соціальних зобов'язань.

На сьогодні українська держава продовжує залишатися домінуючим власником і роботодавцем, що ускладнює виконання нею функції арбітра між працівником і роботодавцем. У зрілих суспільних системах, де діють досить потужні профспілки й об'єднання роботодавців, де існує демократична політична культура, держава може відігравати роль спостерігача і лише як посередник втручається в процес соціально-трудових відносин за необхідності їх правового регулювання. В умовах України держава також поступово приходять до розуміння необхідності формування демократичного механізму регулювання соціально-трудових відносин і, за рекомендаціями Міжнародної організації праці заради налагодження ефективного соціального партнерства, йде на серйозне обмеження своїх функцій.

За останні роки в Україні в основному сформовано політико-правові засади діяльності органів виконавчої влади у сфері соціально-трудових відносин, визначено їх компетенцію, механізми та напрямки діяльності, створено законодавчу базу функціонування профспілок та організацій роботодавців. Однак усе це не видається достатнім. На часі створення профспілками та об'єднаннями роботодавців додаткових механізмів, норм і правил, які б дозволяли забезпечувати необхідну компетенцію своїх представників у системі органів соціального партнерства.

У сучасних соціально-трудових відносинах і практиці українського соціального партнерства найбільш сильною та впливовою стороною є роботодавець. Наявні матеріальні та кадрові ресурси дозволяють стороні роботодавців всупереч задекларованій у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [9] рівноправності суб'єктів соціального діалогу використовувати передбачені українським законодавством механізми та інститути соціального партнерства на свою користь. У процесі соціального діалогу організації роботодавців зосереджені насамперед на відстоюванні власних корпоративних економічних інтересів.

Така позиція сторони роботодавців є можливою, зокрема, унаслідок низького рівня соціальної відповідальності українського бізнесу, яка розглядається ним не як невід'ємний елемент системи соціального партнерства, обов'язок перед працівниками та суспільством, а як суто вияв власної доброї волі. Наявна ситуація ускладнюється відсутністю в Україні базового закону, який би врегулював питання соціальної відповідальності бізнесу.

Найпотужнішим всеукраїнським об'єднанням, яке представляє інтереси роботодавців у соціально-трудових відносинах на національному рівні, є Федерація роботодавців України, основною метою якої є представництво і захист їх інтересів [10, с. 76 – 77]. До складу цього об'єднання входять близько 470 територіальних і галузевих об'єднань роботодавців, які охоплюють понад 10 млн найманих робітників.

Соціально-трудові відносини, що виникають між відповідними суб'єктами, регулюються за допомогою

трипартизму, тобто тристоронніх консультацій з метою напрацювання компромісної тристоронньої угоди профспілок, роботодавців і представників держави в особі урядових організацій. Ці відносини, за І. Н. Паченко, мають здійснюватися на основі принципів рівності сторін на переговорах, довіри у відносинах, недопущення конфронтації, відкритості переговорів, уміння слухати і чути партнера, культури полеміки і дискусій, завершення переговорів домовленістю [4, с. 188]. О. А. Грішнова до наведеного переліку додає законність, добровільність і реальність зобов'язань, які беруть на себе сторони та відповідальність за їх виконання [11].

Поряд з цими загальними принципами, на яких має будуватися вся система соціального партнерства, можна виділити низку специфічних принципів щодо організації роботи партнерів при здійсненні ними окремих форм цієї роботи, зокрема, при веденні колективних переговорів, укладанні договорів і угод, взаємних консультацій і взаємоконтролі, а також при вирішенні колективних спорів [11]. Соціальне партнерство при веденні колективних переговорів має здійснюватися на таких принципах: обов'язкового представництва держави (в особі виконавчих органів місцевої влади), найманих працівників і роботодавців; неприпустимості обмеження законних прав працівників і роботодавців; недопущення конфронтації, відкритості переговорів; дотримання культури спілкування та націленості на досягнення домовленості.

Основними факторами, що на рівні підприємства визначають стан системи соціального партнерства, є людський капітал підприємства, структура трудових ресурсів підприємства, стосунки у трудовому колективі, зміст колективного договору, склад адміністрації підприємства, діяльність Ради соціального партнерства. А. П. Довгаль цей перелік поширює також на період роботи, традиції підприємства, неформальні стосунки, здійснення заходів на засадах самоуправління, кадрову політику підприємства, його статут, наявність згоди в колективі, планові завдання та стандарти щодо виконання тощо [14].

З метою недопущення кризи соціально-трудових відносин на підприємствах доцільно постійно здійснювати моніторинг факторів, що визначають загальний стан досить рухомої системи соціального партнерства. Для цього доцільно використовувати низку кількісних та якісних показників.

До кількісних показників, які можна визначити, об'єктивно відносяться: коефіцієнт сталості складу працівників, їх представництво у Раді соціального партнерства; ступінь уніфікації робіт на підприємстві; відсоток виконання індивідуальних планових завдань; середній стаж роботи; рівень середньої заробітної плати; якість роботи (відсоток браку); кількість неформальних зібрань працівників протягом звітного періоду; відсоток працівників, охоплених профспілковими організаціями; кількість конфліктних ситуацій між працівниками та роботодавцями тощо. Якісні показники дозволяють з'ясувати існування та дотримання традицій підприємства, рівень самоуправління колективу, дотримання статуту підприємства та умов колективного договору.

Уся сукупність перерахованих показників дозволяє об'єктивно оцінити існуючий стан соціально-трудових відносин і перспективи розвитку соціального партнерства в умовах конкретного підприємства, що досить важливо для своєчасного прийняття коригуючих управлінських рішень, а також здійснення державного контролю.

ВИСНОВКИ

Здійснення соціально-трудових відносин на сучасних українських підприємствах має відбуватися на засадах соціального партнерства, яке передбачає взаємоузгодження специфічних інтересів працівників, роботодавців і держави та досягнення консенсусу в процесі результативного соціального діалогу з приводу забезпечення належних умов для здійснення ефективної праці. За умови партнерства підприємець може забезпечити собі стабільне отримання відповідного прибутку, а найманий працівник – достойні умови існування. Отже, здійснення ефективної системи соціального партнерства є необхідною умовою формування соціально-економічної політики держави та забезпечення економічного розвитку підприємств і соціальної стабільності суспільства в Україні. Подальше дослідження у цій сфері мають бути спрямовані на розвиток теоретичних засад і напрацювання дієвих механізмів регулювання соціально-трудових відносин. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Єсінова Н. І.** Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Н. І. Єсінова. – К.: Кондор, 2006. – 432 с.
2. Закон України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 р. № 2436-III // Посередництво і примирення. Законодавчі і нормативно-правові акти з питань діяльності Національної служби посередництва і примирення та здійснення примирних процедур / Упоряд. В. М. Руденко. – К.: Основа, 2003. – С. 29 – 31.
3. Социальное партнерство: словарь-справочник / [Н. Н. Гриценко, Ю. Е. Волков, Ф. И. Гайнуллина и др.] – М.: Экономика, 1999. – 848 с.
4. **Пащенко І. Н.** Економіка праці та соціально-трудові відносини / І. Н. Пащенко. – Львів, 2007. – 260 с.
5. **Акуліна О. В.** Розвиток соціального партнерства в Україні / О. В. Акуліна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 10. – С. 116 – 122.
6. **Гутуряк К. О.** Сучасний стан соціального партнерства в Україні / К. О. Гутуряк // Ефективна економіка. – 2010. – № 5. – С. 21 – 24.
7. Протести і протестні настрої. Соціальна група «Рейтинг» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ratinggroup.com.ua/products/politic/data/entry/13943/>
8. **Балабанова Л. В.** Управління персоналом / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак; М-во освіти і науки України, Донець нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Баранівського. – К., 2011. – 467 с.
9. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» – Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 28 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>
10. **Колосок А. М.** Інституційне забезпечення соціального партнерства / А. М. Колосок // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 10. – С. 74 – 79.

11. **Грішнова О. А.** Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О. А. Грішнова. – 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2009. – 390 с.

12. **Тогунов І. А.** Новое в теории организации: фрактально-фасеточные модели: монография / И. А. Тогунов. – Владимир: Собор, 2009. – 136 с.

13. **Івашина О. Ю.** Вплив держави на становлення соціального партнерства у сфері регулювання оплати праці у країнах світу та в Україні / О. Ю. Івашина // Актуальні проблеми державного управління. – 2010. – № 1(37) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Apdu/2010_1/doc/5/03.pdf

14. **Довгаль А. П.** Системна модель соціального партнерства на торговельному підприємстві / А. П. Довгаль // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=866>

REFERENCES

- Akulina, O.V. "Rozvytok sotsialnoho partnerstva v Ukraini." [The development of social partnership in Ukraine]. *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini*, no. 10 (2007): 116-122.
- Balabanova, L.V., and Sardak, O.V. *Upravlinnia personalom* [Management]. Kyiv: M-vo osvity i nauky Ukrainy; Donets. nats. un-t ekonomiky i torhivli im. M. Tuhana-Baranivskoho, 2011.
- Dovhal, A. P. "Systemna model sotsialnoho partnerstva na torhovelnomu pidpriemstvi" [System model of social partnership in the trading business]. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=866>
- Gritsenko, N. N., Volkov, Yu. E., and Gaynullina, F. I. *Sotsialnoe partnerstvo* [Social partnership]. Moscow: Ekonomika, 1999.
- Huturiak, K. O. "Suchasnyi stan sotsialnoho partnerstva v Ukraini" [The current state of social partnership in Ukraine]. *Efektivna ekonomika*, no. 5 (2010): 21-24.
- Grishnova, O. A. *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations]. Kyiv: Znannia, 2009.
- Ivashyna, O. Yu. "Vplyv derzhavy na stanovlennia sotsialnoho partnerstva u sferi rehulivannia oplaty pratsi u krainakh svitu ta v Ukraini" [The influence of the state on the development of social partnership in the regulation of wages in the world and in Ukraine]. http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Apdu/2010_1/doc/5/03.pdf
- Kolosiuk, A. M. "Instytutsiine zabezpechennia sotsialnoho partnerstva" [Institutional support for social partnership]. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 10 (2009): 74-79.
- [Legal Act of Ukraine] (2011). <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>
- [Legal Act of Ukraine] (2001).
- "Protesty i protestni nastroi" [The protests and protests.]. <http://ratinggroup.com.ua/products/politic/data/entry/13943/>
- Pashchenko, I. N. *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations]. Lviv, 2007.
- Togunov, I. A. *Novoe v teorii organizatsii: fraktalno-fasetochnye modeli* [New in organization theory: fractal-faceted model]. Vladimir: Sobor, 2009.
- Yesinova, N. I. *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations]. Kyiv: Kondor, 2006.