

Ольга Петроє,

кандидат наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри соціальної і гуманітарної політики

Теорія соціального партнерства та її вплив на розвиток концепції соціального діалогу

У статті проаналізовано підходи до інтерпретації поняття соціального партнерства у вітчизняній і зарубіжній науковій думці, вивчено зв'язки між поняттями “соціальне партнерство” та “соціальний діалог”, доведено, що термін “соціальне партнерство” є більш вузьким, ніж поняття “соціальний діалог”, виявлено сутнісні ознаки соціального партнерства: об'єднання за групами інтересів, спільні інтереси взаємодіючих сторін, співробітництво, засноване на договорі, участь працівників в управлінні та прибутках. Запропоновано підходи до аналізу соціального партнерства у вузькому і широкому сенсі, сформульовано визначення поняття “соціальне партнерство”.
Ключові слова: соціальний діалог, соціальне партнерство, професійні спілки, об'єднання роботодавців, органи державної влади.

The article the approaches to the interpretation of the concept of social partnership in domestic and foreign scientific thought were analyzed. Ties between the concepts of “social partnership” and “social dialog” were studied. It is proved that the term “social partnership” is narrower than the notion “social dialogue”. The essential features of social partnership were singled out: association by interest groups, common interests interacting parties, cooperation based on contract, worker participation in management and profits. The approaches to analysis of “social partnership” in narrow and broad sense proposed and definition term “social partnership” formulated.

Key words: social dialogue, social partnership, trade unions, employers' association, public authorities.

Постановка проблеми. Соціальний діалог є порівняно новою концепцією, разом з тим його формування це достатньо тривалий процес. Основу концепції соціального діалогу складають обґрунтовані в рамках різних наукових теорій і шкіл ідеї “солідарності”, “соціальної гармонії”, “заперечення класової боротьби”, “співпраці між працею і капіталом”, “мирного урегулювання конфліктів”, “асоціаційної форми організації суспільства”, “суспільного договору”, “виробничої демократії”, “соціального партнерства”, “соціального ринкового господарства”, засновані на принципах “природного права”, “свободи”, “справедливості”, “рівності”. Але особливе місце в концепції соціального діалогу посідає теорія соціального партнерства, яка слугує джерелом та фактором її сучасного оформлення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні вітчизняними ученими висуваються різні, часто суперечливі визначення поняття соціального партнерства. Наприклад, А.Садовенко доводить, що соціальне партнерство, на відміну від колективно-договірної (одноканальної)

системи, є системою представництва інтересів персоналу, яка включає два канали: профспілки та виробничі ради. Суть такої моделі полягає в тому, що партнерська взаємодія сторін не завершується підписанням договору, а є постійним процесом [1]. Натомість, на думку А.Рибачка, колективні переговори, договори й угоди є невід'ємними формами соціального партнерства поряд із такими формами, як спільні консультації, участь найманих працівників в управлінні виробництвом, у розподілі прибутку, спільне управління представниками сторін фондами соціального страхування та ін. [2, с. 131].

Досить диференційований і водночас загальний підхід покладено в основу визначення “соціального партнерства” у В.Жукова, який під цим поняттям запропонував розуміти результат цивілізованої діяльності, певної соціальної технології, що спрямована на здобуття кожною із сторін взаємозадовільних рішень у соціально-трудовах відносинах; динамічне поняття, що існує в межах демократичного суспільства за певних соціально-політичних та економічних умов; результат копінткої співпраці заінтересованих сторін; суспільна система, яка діє в межах ідеологічного, політичного та економічного простору; ідея, винахід суспільства, саме його соціал-демократичної частини, яка замість протистояння і боротьби підприємців та найманих працівників пропонує їхнє співробітництво та соціальну злагоду; стабілізуючий вектор докладання зусиль сторін соціально-трудовах відносин із регулювання соціальної політики та забезпечення сталої якості трудового життя [2, с. 175-176].

Варто зауважити, що схильність до розгляду соціального партнерства як певного ідеологічного конструкту найбільш притаманна ученим пострадянських країн. Так, російський учений А.Шулус тлумачить соціальне партнерство як ідеологію цивілізованого суспільства ринкової економіки, яка виступає як альтернатива всякої диктатури (класу чи особистості) і спрямована на досягнення соціальної стабільності і злагоди в суспільстві [3, с. 278-279]. В інтерпретації білоруського ученого А.Русаковича соціальне партнерство являє собою політичну ідеологію і практику цивільно-мирного, неконфронтаційного способу регулювання соціальних відносин між групами і класами суспільства [4].

В авторській дефініції Д.Неліпи соціальне партнерство інтерпретоване як система інститутів і механізмів, а також відносин і зв'язків, покликаних підтримувати баланс інтересів роботодавців і найманих працівників та сприяти досягненню ними взаємоприйнятних рішень як між собою, так і з державою заради реалізації власних корпоративних і загальносуспільних цілей [5].

Багато аспектів соціального партнерства відображає визначення, запропоноване в енциклопедичному словнику із соціології 1998 р., де його зміст розкривається як складний, багатоплановий соціальний феномен, властивий цивілізованому суспільству ринкової економіки; специфічний тип

соціально-трудових і пов'язаних із ними економічних і політичних відносин, що забезпечує баланс реалізації інтересів основних груп суспільства; цивілізований метод регулювання соціально-трудових відносин, заснований насамперед на переговорах та укладанні відповідних угод і колективних договорів, програм чи угод на визначені терміни. Аналізуючи подальший текст словникового визначення терміна, яке є відображенням точки зору багатьох вітчизняних дослідників, знаходимо, що соціальне партнерство може бути двостороннім – між підприємцем та профспілками або тристороннім – між представниками уряду, підприємцями та профспілками, здійснюватися на рівні окремого підприємства, регіону чи галузі у формі укладення договорів [6, с. 383-384], з чим важко погодитися. Адже за встановленою міжнародною практикою і за визначенням Міжнародної організації праці (МОП) та стандартами ЄС двосторонній діалог між соціальними партнерами та трипартизм між соціальними партнерами та державою може приводити до укладання договорів, з чого випливає, що укладання договорів і угод є елементом соціального діалогу [7; 8; 9].

Належним чином оцінюючи внесок усіх вищезазначених та інших робіт вітчизняних учених у розвиток теорії соціального партнерства, мусимо зауважити, що дослідницьке поле в цій сфері і на сьогодні не позбавлене дискусійних, а подекуди й суперечливих положень, які не сприяють наближенню до визначення його сутності.

Необхідність переходу від вузького (економічного) до широкого (соціально-політичного) розуміння соціального партнерства обґрунтовує Н.Піроженко. Соціальне партнерство за такого (широкого) підходу, на думку автора, слугує основною складовою соціального механізму демократичного урядування, сутність якого полягає в налагодженні конструктивної взаємодії між трьома силами, які діють у специфічній сфері, у межах якої формуються, змінюються і функціонують певні види діяльності, що визначають ту чи іншу сторону партнерства, легітимізуючи й інституціоналізуючи її. Інтерпретуючи зміст соціального партнерства, Н.Піроженко використовує замість загальноприйнятих і усталених в системі соціального партнерства понять “сторона” та “дво-, три- і багатостороннє соціальне партнерство” в певних секторах (соціальних або економічних відносин) категорії “сектор” та “міжсекторне партнерство” [10, с. 9-10].

Наприклад, на думку О.Арсентьєвої, у національному законодавстві відбулася хибна підміна понять: соціальне партнерство є метою врегулювання соціально-трудових відносин, а соціальний діалог є лише елементом системи соціального партнерства [11, с. 226-227]. Одразу зауважимо, що з таким твердженням не можливо погодитися. Адже очевидним є той факт, що соціальний діалог є ширшим за поняття соціальне партнерство. Суперечливими та такими, що не відповідають терміностандартам МОП та Євро-

пейської комісії (ЄК), є положення І.Лосиці, викладені автором у статті під назвою “До питання соціального діалогу: аналіз новітнього законодавства”. Це, зокрема, твердження автора про необхідність уточнення пропонованого законодавцем визначення “соціального діалогу” та пропозиції перейти до застосування єдиної термінології в галузі соціально-трудова відносин, а саме вживання поняття “соціальне партнерство” в усіх нормативно-правових актах, що регламентують соціально-трудова сферу [12]. Не вступаючи в дискусію, зауважимо лише, що припустимість спрощеного розуміння поняття “соціальний діалог” доведена нами в раніше викладених публікаціях [13; 14].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Належним чином оцінюючи внесок вітчизняних учених у розвиток теорії як соціального діалогу, так і соціального партнерства, мусимо визнати, що попри численні праці, присвячені вивченню різних аспектів досліджуваної проблеми, існуючі підходи до визначення самих понять, співвідношення понять “соціальний діалог” і “соціальне партнерство” залишаються досить суперечними. Соціальне партнерство в одних випадках розглядається як кінцева мета соціального діалогу; за іншого підходу поняття “соціальний діалог” і “соціальне партнерство” вживаються як тожні; існують також версії, за яких взагалі заперечується доцільність використання зазначених термінів, при цьому в одних випадках це стосується соціального партнерства, в інших – соціального діалогу. Проблема категорійної невизначеності понять унеможлиблює встановлення контурів сфер таких важливих для життєдіяльності суспільства явищ, як соціальний діалог та соціальне партнерство, негативно позначається на ефективності державного управління в цих сферах та актуалізує необхідність їх дослідження з метою визначення сутності й системної (елементарної, змістовної, функціональної) специфіки цих явищ.

Цілі статті – теоретико-методологічне обґрунтування джерел, еволюції, сутності та системної (елементарної, змістової, функціональної) специфіки соціального партнерства й соціального діалогу; визначення характеру співвідношень між цими явищами.

Виклад основного матеріалу. Соціальне партнерство є феноменом ринкової економіки – його поява пов’язана з промисловим виробництвом, яке у своєму історичному розвитку пройшло кілька етапів. Як відомо, початок промислової діяльності людини сягає доволі давніх часів. Однак організованої форми промисловість набула з поширенням домашнього виробництва, яке з часом переросло в ремісничий промисел, зосереджений переважно в містах. Ремісничі відносини, побудовані на використанні ручної праці найманих працівників, – підмайстрів та учнів, без застосування машин, мали патріархальний характер. Особливістю відносин власника і працівників на цьому етапі була спільність діяльності, тому вона не створювала приводів для відособлення інтересів власників і працівників [15].

Упровадження ж у процес виробництва машин сприяло розвитку великого капіталістичного виробництва, доступного обмеженій кількості осіб. Ця система виробництва породила численний клас працівників, розподіл праці, спеціалізацію професій – в її умовах уперше чітко виявилася протилежність інтересів підприємців і працівників, чітко підмічена й описана в праці “Фабричне законодавство і фабрична інспекція у Росії” (1904) відомим ученим В.Литвинов-Фалинським. Ця протилежність, зокрема, проявилася такими асоціальними явищами в системі соціально-трудових відносин, як: використання праці дітей, підлітків і жінок з очевидною шкодою для їх здоров’я і розвитку; надмірне подовження тривалості робочого дня; збільшення небезпеки виробництва для здоров’я та життя працівників; відсутність захисту для тих працівників, які виявилися неспроможними до праці та ін. [16, с. 11].

Розвиток ринкових відносин, економіки, зростання промислового виробництва та монополізму, посилення експлуатації працівників призвели до загострення соціального напруження та нових форм соціального протесту. Цей спротив виражався у створенні різноманітних організацій самопомоги працівників у вигляді кас допомоги, товариств, які, на перших порах свого розвитку переслідували мирні цілі соціального захисту працівників. З усвідомленням працівниками спільності інтересів та загальної солідарності відбулося створення об’єднань працівників – професійних спілок, робітничих рад, які своїм прямим завданням визначали взаємну підтримку у відстоюванні перед роботодавцем більш вигідних умов праці. Професійні спілки швидко набували значної ваги як за кількістю їх учасників, так і за тиском, який вони чинили на роботодавця у відстоюванні інтересів працівників. Дієвим механізмом у вирішенні конфлікту інтересів став страйковий рух. Страйки як форма захисту інтересів працівників поширилися майже на всі західні країни. Великого розмаху страйки набули в Європі, особливо у Франції та Італії. У 1848 р. у Франції, наприклад, у страйках брали участь більше 6 млн осіб. І, по суті, кожен рік відбувалося по 1,5-3 тис. страйків. Сплеск масової боротьби робітників у ці роки відбувся також у Росії. Найбільша кількість робітників загальною чисельністю 64 556 осіб, що брали участь у трудових конфліктах, була в 1897 р. [17].

Активна позиція професійних спілок сприяла поступливості власників у вирішенні питань щодо справедливих вимог працівників, пошуку шляхів розв’язання суперечностей між працівниками та роботодавцями, що в результаті зумовило зміну характеру їх діяльності у напрямі примирного посередництва між сторонами. Відхід від силового вирішення трудових конфліктів сприяв формуванню відносин партнерства між працівниками і роботодавцями, спрямованих на залучення працівників до участі в управлінні з метою досягнення компромісу, а згодом і до взаємодії між працею і капіталом - партнерства. Ідея партнерства набуває популярності у науковому аналізі

розвитку суспільства, віднаходженні шляхів безконфліктного розвитку соціально-трудова відносин. За визначенням Дж.С.Мілля, який уперше використав це поняття, партнерство – це: 1) об'єднання працівників із капіталістами; 2) об'єднання працівників між собою [18].

Досліджуваний у нашій статті термін “соціальне партнерство” [нім. *Sozialpartner*] уперше був використаний у Австрії і позначав учасників колективних відносин між роботодавцями і працівниками [19, с. 2]. Варто зауважити, що підвалини соціальної політики Австрії як країни, що має на сьогодні одну з найбільш розгалужених та дієвих систем співпраці профспілок та організацій роботодавців, були закладені ще за часів Австро-Угорської монархії. Проте найбільше поширення вони набули після Першої світової війни, коли в 1918 р. канцлером Республіки Німецької Австрії став австромарксист К.Реннер. Держава була уведена в систему договорів як “політична корпорація”, на неї покладалося завдання оформлення відносин між працею та капіталом [20, с. 14].

З поширенням практики корпоративних відносин між державою та організованими інтересами в західних демократичних країнах повоєнного періоду концепція соціального партнерства набула змістового оформлення та розвитку. Одним із втілень ідеї соціального партнерства того часу є концепція участі в прибутках. Суть цієї концепції полягає в обґрунтуванні залучення робітників та службовців до безпосередньої участі в прибутках підприємства. Положення цієї концепції набули поширення в багатьох розвинених країнах. Автором ідеї удосконалення механізму розподілу прибутків як умови “перетворення бідних на багатих” є німецький соціал-демократ, політик і публіцист Е.Бернштейн [21].

На сучасному етапі роль соціального партнерства суттєво модернізується у зв'язку зі змінами на ринку праці, трансформацією відносин між роботодавцями і найманими працівниками, процесами глобалізації світової економіки. Зокрема, у сучасних світоглядних концепціях соціальне партнерство (англ. *social partnership*) розглядається в кількох аспектах, як: суспільний договір між індивідами, класами, соціальними групами та державою щодо забезпечення певних умов співіснування на основі узгодження інтересів сторін; спосіб узгодження інтересів соціальних груп і держави у сфері праці [22]; спосіб досягнення згоди між профспілками і роботодавцями [19]; заснована на договірних засадах взаємодія, співпраця соціальних партнерів (учасників соціального партнерства) у діяльності, спрямованій на досягнення спільних цілей; як форма соціальної організації, за якої ключові економічні, політичні і соціальні рішення приймаються групами інтересів або спільно цими групами і державою; як процес подолання конфлікту інтересів на основі досягнення домовленості сторін [23].

Тобто, якщо в загальному значенні “партнерство” тлумачиться як співпраця кількох контрагентів, об'єднаних однією метою, то “соціальне

партнерство”, найчастіше розглядається як специфічна форма відносин соціальних суб’єктів ринкової економіки – держави, найманих працівників і підприємців. Ця ідеологія ґрунтується на положенні про те, що працівники і роботодавці є партнерами – учасниками в певній спільній діяльності. Проте такій, на перший погляд, логічній схемі інтерпретації соціального партнерства, суперечить його тлумачення в економічній теорії, за яким партнер – це юридична або фізична особа, яка є співвласником спільного підприємства [24, с. 698] або компаньйоном – співвласником підприємства, фірми, компанії, установи у виконуваних роботах [25, с. 698]. Звідси випливає, що партнерами можуть бути учасники спільної справи. Тому партнерські відносини між працівниками і роботодавцями можливі лише за умов наявної системи участі найманих працівників у власності, у розподілі прибутків та в управлінні. При цьому участь працівників у розподілі прибутків та в управлінні зазвичай має дві форми: перша полягає в наданні повноважень органам представництва працівників, друга – у включенні представників працівників до складу керівного органу.

Сучасний шотландський учений Ш.Бойд, дослідивши моделі соціального партнерства в 9 країнах – Ірландії, Німеччині, Іспанії, Нідерландах, Австрії, Швеції, Уельсі, Бельгії та Італії, дає таке його визначення: соціальне партнерство – це три- або багатостороння співпраця роботодавців, профспілок, органів державної влади (державних, місцевих, регіональних) та інших груп соціальних інтересів (наприклад громадського сектору). При цьому ключовою ознакою соціального партнерства є те, що воно, як правило, стосується галузі економічної і соціальної політики та засноване на зобов’язуючій угоді [19, с. 2].

Таким чином, узагальнення різних підходів до аналізу змісту досліджуваних понять схиляє до висновків про те, що категорія “соціальний діалог” значно змістовніша, ніж поняття “соціальне партнерство”, яке широко вживається у вітчизняній літературі та практиці соціально-трудова і соціально-економічних відносин в Україні. Як переконливо доводять учені НАН України, з думкою яких ми повністю погоджуємось, партнерство передбачає спільність інтересів, чого якраз не можна сказати про сторони соціально-трудова та соціально-економічних відносин, де інтереси працівників та роботодавців досить часто не просто відрізняються, а є протилежними. На відміну від цього концепція соціального діалогу ґрунтується на розумінні того, що сторони усвідомлюють і визнають суперечність своїх інтересів, але намагаються узгодити їх [26, с. 121] за допомогою обміну інформацією, консультацій, погоджувальних і примирних процедур, переговорного процесу та інших форм взаємодії.

Висновки. Аналіз поняття “соціальне партнерство” засвідчує, що воно в його класичному (вузькому) розумінні позначає явище, пов’язане з об’єд-

нанням у групи за спільними інтересами для добровільної взаємодії і співпраці з метою досягнення спільних цілей його учасників – соціальних партнерів (працівників і роботодавців). Тобто соціальне партнерство стосується насамперед взаємодії, що відбувається всередині груп соціальних інтересів: “роботодавці – об’єднання роботодавців”, “працівники – профспілкові організації”. У такому сенсі термін “соціальне партнерство” за відповідних умов може характеризувати систему взаємодії органів державної влади різних галузей та рівнів та об’єднання в забезпеченні спільних цілей.

У ширшому контексті соціальне партнерство у сфері соціально-економічних, соціально-трудова відносин включає співпрацю між державою, місцевою владою, роботодавцями (представниками роботодавців), працівниками (представниками працівників) та іншими учасниками (представниками інших груп інтересів), засновану, як правило, на договірних засадах і спрямовану на досягнення спільних цілей. Тобто соціальне партнерство держави – бізнесу – праці – широкого представництва громадянського суспільства – це партнерство вищого порядку. Умовами його функціонування є: діяльність організованих груп представників однієї соціальної категорії на основі угоди про делегування повноважень та розподіл зобов’язань (роботодавці; працівники; держава; НГО та ін.); спільна діяльність представників різних груп соціальних інтересів на основі кооперації зусиль та ресурсів для реалізації взаємоприйнятних завдань і досягнення спільних інтересів.

Таким чином, результати виконаного дослідження, з одного боку, підводять до висновків про те, що соціальне партнерство і соціальний діалог є самостійними явищами з чітко визначеними змістовими і структурними ознаками. Якщо соціальне партнерство передбачає спільність інтересів між взаємодіючими сторонами, то, на відміну від цього, концепція соціального діалогу ґрунтується на розумінні того, що сторони усвідомлюють і визнають суперечність своїх інтересів, але намагаються узгодити їх.

Попри існуючі критеріальні ознаки, які дають змогу розмежувати поняття “соціальне партнерство” і “соціальний діалог”, цілком очевидним є той факт, що ці явища нерозривно пов’язані між собою та взаємообумовлені. Так, соціальний діалог поряд із низкою інших функціональних цілей переслідує мету досягнення соціального консенсусу/компромісу між заінтересованими сторонами в суспільстві, однією із форм соціального діалогу є колективні переговори, які можуть привести до укладання колективних договорів. У цьому разі соціальний діалог, заснований на договорах, виявляється у формі соціального партнерства. Загальновизнаним є також той факт, що соціальне партнерство неможливе без узгодження цілей, спільного планування і прийняття рішень – тобто без соціального діалогу.

Перспективи подальших досліджень. Актуальним напрямом подальших досліджень є механізми формування ефективних систем соціального діалогу та соціального партнерства в системі державного управління.

Список використаних джерел

1. Садовенко А. П. Правові основи становлення та розвитку соціального партнерства в Україні / А. П. Садовенко // Соціальне партнерство : кер. автор. кол. С. В. Бакуменко, І. Є. Левенець. – К., 1999. – С. 29-55.
2. Соціальне партнерство / С. В. Бакуменко, І. Є. Левенець та ін. – К., 1999. – 300 с.
3. Шулуc А. Социальное партнерство – российская модель / А. Шулуc // Соц. партнерство. – Режим доступа : <http://www.atiso.ru/academy.lector/1>
4. Русакович А. Социальное партнерство: опыт Германии и Беларуси / А. Русакович // Wider Europe Review. – 2007. – Т. 4. – № 3(13). – Режим доступа : <http://review.w-europe.org/13/2.html>
5. Неліпа Д. В. Особливості інституціоналізації соціального партнерства : політологічний аналіз : автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02 / Д. В. Неліпа ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2005. – 17 с.
6. Соціологія: короткий енциклопедичний словник / уклад. В. Л. Волонин, В. Л. Тарасенко, М. В. Захарченко та ін. ; за заг. ред. В. І. Воловина. – К. : Укр. центр духовн. культури, 1998. – 736 с.
7. Social Dialogue International Labour Organization (ILO). – Режим доступу : http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/Socialdialogue/lang-en/index.htm
8. Social dialogue: information, consultation and participation of workers. – Режим доступу : http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7289_en.htm
9. Social Europe guide : Volume 2 : Social Dialogue. – Luxembourg : European Union, 2012. – 111 p.
10. Піроженко Н. В. Механізми становлення та розвитку соціального партнерства органів публічної влади і неурядових некомерційних організацій : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02 / Піроженко Наталія Вікторівна ; Одес. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – Одеса, 2007. – 20 с.
11. Арсентьєва О. С. Щодо співвідношення понять “соціальний діалог” і “соціальне партнерство” в умовах реформування трудового права України / О. С. Арсентьєва // Актуальні питання теорії та права : зб. наук. пр. – 2009. – № 15. – С. 219-228.
12. Лосиця І. О. До питання соціального діалогу : аналіз новітнього законодавства / І. О. Лосиця // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. – 2011. – Т. 24 (63). – № 1. – С. 105-112. – Серия “Юридические науки”.
13. Петроє О. Концептуалізація ідей соціального діалогу в зарубіжній суспільній думці / О. Петроє // Вісн. НАДУ. – 2012. – № 1. – С. 265–272.

14. *Петроє О. М.* Поняття “діалог” у термінологічній традиції зарубіжної та вітчизняної наукової думки / О. М. Петроє // Державне управління: теорія та практика : електрон. наук. фах. вид. [Електронний ресурс]. – 2011. – № 2. – Режим доступу : <http://www.academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Petroe.pdf>
15. *Лісеєнко О.* Динаміка політичного капіталу в Україні / О. Лісеєнко // Політ. менеджмент. – 2005. – № 1 (10). – С. 90-96.
16. *Литвинов-Фалинский В. П.* Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России / В. П. Литвинов-Фалинский. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М. : Типография А.С.Суворина, 1904. – 344 с.
17. *Лутохина Э.* Социальное партнерство и его модели в зарубежных странах : опыт и уроки / Элеонора Лутохина // Белорус. журн. междунар. права и междунар. отношений. – 2003. – № 1. – С. 17–23.
18. *Милль Д. С.* Основы политической экономии : пер. с англ. / Д. С. Милль ; общ. ред. чл.-кор. АН СССР А. Г. Милейковского. – М. : Прогресс, 1990. – 495 с.
19. *Boyd S.* Partnership working : European soial partnership models / Stepan Boyd. – STUC, 2002. – 61 p.
20. *Ляшенко Т. М.* Соціальне партнерство як фактор політичної та соціальної стабільності в Україні : автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02 / Ляшенко Т. М. ; НАН України. Ін-т політ. і етнонац. дослідж. – К., 1998. – 18 с.
21. *Феномен неокорпоративізму: європейські реалії та тенденції інституціювання в Україні / І. С. Сало, О. О. Даниляк, Т. В. Джига ; за заг. ред. В. М. Яблонського, С. О. Янішевського. – К. : НІСД, 2010. – 49 с.*
22. *Алексейчук В. В.* Механізми державного управління приватним партнерством : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 – механізми державного управління / Алексейчук Віталій Володимирович ; Класич. приват. ун-т. – Запоріжжя, 2009. – 19 с.
23. *Беззубко Л. В.* Российская и украинская модели социального партнерства / Л. В. Беззубко, Е. В. Нехода // Вест. Томск. гос. ун-та: Экономика. – 2011. – № 1 (13). – С. 9–19.
24. *Економічна енциклопедія : у 3 т. ; відп. ред. С. В. Мочерний. – Т. 2. – К. : Видавн. центр “Академія”, 2001. – 848 с.*
25. *Економічна енциклопедія : у 3 т. ; відпов. ред. С. В. Мочерний. – Т. 1. – К. : Видавн. центр “Академія”, 2000. – 864 с.*
26. *Онікієнко В. В.* Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельяненко / за заг. ред. В. В. Онікієнка. – К. : Рада по вивченню продукт. сил України НАН України, 2007. – 286 с.