

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЮРИСПРУДЕНЦІЇ

МАКУШЕВ П. В.,

доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри теорії та історії
держави і права
(Університет митної справи та фінансів)

УДК 342.9:331.1.:316.334

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2021.6.48>

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ФУНКЦІОНУВАННЯ ВІДНОСИН СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
У СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ**

Стаття присвячена комплексному аналізу адміністративно-правових засад забезпечення функціонування в нашій країні відносин соціального партнерства. Доведено, що соціально-партнерські відносини на національному, територіальному, галузевому рівнях полягають у системі взаємин працівників, роботодавців і держави, яка реалізується за допомогою їх представницьких органів та органів соціального партнерства на відповідному рівні соціального діалогу в Україні з метою узгодження інтересів суб'єктів публічно-управлінських відносин, що становлять предмет трудового права. З'ясовані форми адміністративно-правового забезпечення соціально-партнерських відносин на різних рівнях соціального діалогу та їх зміст – обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури, колективні переговори, укладення колективних договорів і угод. Наголошено, що ознаками соціально-партнерських відносин є: орієнтованість на досягнення соціального миру (компромісу, консенсусу тощо) і узгодження інтересів працівників, роботодавців (у разі можливої участі держави) з метою запобігання виникнення розбіжностей, трудових конфліктів і спорів; добровільність, вольовий характер; договірний характер; стратегічне спрямування; строковість укладання колективних договорів (угод); наявність взаємних прав, обов'язків і відповідальності сторін колективних договорів (угод); базуються на розроблених стандартах, рекомендаціях у відповідності до чинної нормативної бази та ін. Зроблений акцент на доцільності вдосконалення національної моделі соціального партнерства, переходячи до сучасної моделі соціально-партнерських відносин узгоджувально-правового характеру, яка буде будуватися на тристоронній (на локальному рівні – за участю держави, сторін найманих працівників і роботодавця) і багатосторонній основі (за участю держави, органів місцевого самоврядування, сторін найманих працівників і роботодавця – на територіальному, галузевому та національному рівнях) з науково обґрунтованим поєднанням методів авторитарного та автономного управління. При цьому державі має бути надана функція захисника загальнонаціональних інтересів та арбітра процесу соціального діалогу з правом вето з питань соціально-економічного та загальнодержавного значення.

Ключові слова: адміністративно-правові засади, адміністративно-правовий статус, публічне управління, соціальне партнерство, соціально-трудова відносина, соціально-партнерські відносина, суб'єкт соціального партнерства, управлінські відносина.



Makushev P. V. Administrative and legal principles of ensuring the functioning of social partnership relations in modern Ukraine

The article is devoted to a comprehensive analysis of administrative and legal principles of ensuring the functioning of social partnership in our country. It is proved that socio-partnerships at the national, territorial, sectoral levels are in the system of relations between employees, employers and the state, which is being implemented through their representative bodies and social partnership bodies at an appropriate level of social dialogue in Ukraine in order to reconcile the interests of subjects publicly-order relations that make up the subject of labour law. The forms of administrative and legal provision of socio-partnerships at different levels of social dialogue and their content – exchange of information, consultations, consistent procedures, collective negotiations, conclusion of collective agreements and agreements are clarified. It is emphasized that signs of socio-partner relations are: a focus on achieving social peace (compromise, consensus, etc.) and the coordination of the interests of employees, employers (for possible state participation) in order to prevent the emergence of discrepancies, labour conflicts and disputes; voluntary, volitional character; contracting; strategic direction; the rehabilitation of collective agreements (transactions); availability of mutual rights, responsibilities and responsibilities of the parties of collective agreements (agreements); based on designed standards, recommendation in accordance with the current normative base, etc. The emphasis on the expediency of improving the national model of social partnership, moving to a modern model of socio-partner relations of the agreement, which will be built on a three-way (at the local level – with the participation of the state, the parties of hired workers and employer) and a multilateral basis (with the participation of the state, local self-government bodies, parties of hired workers and employers – in the territorial, sectoral and national level) with a scientifically substantiated combination of the method of authoritarian and autonomous management. In this case, the state should be provided by the defender of national interests and the arbitrator of the social dialogue process with the right to veto socio-economic and national importance.

Key words: administrative-legal principles, administrative-legal status, public administration, social partnership, social and labour relations, socio-partnership relations, subject of social partnership, management relations.

Постановка проблеми. Важливим видом сучасних соціально-трудових відносин є соціально-партнерські відносини між сторонами трудового колективу, роботодавця і держави, які виникають з приводу вирішення значущих соціально-економічних і соціально-трудо-вих питань шляхом проведення колективних переговорів стосовно укладання колективних договорів і колективних угод на національному, галузевому, територіальному або локальному рівнях, а також обміну інформацією, консультацій, здійснення узгоджувальних процедур і т. ін. Саме соціально-партнерські відносини орієнтовані на активну взаємодію сторін управлінських відносин з метою узгодження їхніх інтересів і потреб, які здебільшого є діаметрально протилежними, забезпечення соціальної стабільності, запобігання виникненню трудових спорів і конфліктів та за необхідності їх врегулювання мирним шляхом. Одночасно система двосторонніх і тристоронніх соціально-партнерських відносин в Україні все ще перебуває на стадії становлення та розвитку, суттєвого вдосконалення потребує нормативно-правова база, яка її регламентує, наприклад, у контексті адаптації вітчизняного законодавства до норм та стандартів Європейського Союзу. Особливої уваги потребує проблема формалізованого характеру та поширених випадків невиконання положень колективних угод і колективних договорів. За таких умов удосконалення адміністративно-правових засад регулювання соціально-партнерських відносин в Україні має стати провідним напрямом реформи законодавства.



Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження адміністративно-правових засад забезпечення функціонування відносин соціального партнерства є результатом наукової діяльності вітчизняних науковців, у тому числі в галузі адміністративного права, серед яких слід зазначити роботи В. Авер'янова, І. Арістової, Г. Атаманчука, О. Баїк, О. Бандурки, Ю. Битяка, М. Бліхар, В. Богущького, Н. Бортника, Т. Василевської, М. Гаращука, Д. Голосніченка, І. Голосніченка, В. Гриньової, С. Гусарова, О. Дніпрова, В. Зуя, Є. Додіна, С. Ківалова, С. Ковалевської, М. Коваліві, Т. Коломоєць, В. Колпакова, Н. Леська, І. Личенка, А. Мельника, М. Мельника, В. Ортинського, Н. Ортинської, У. Парпан, І. Пахомова, Л. Попової, І. Самсіна, О. Сушинського, О. Хитрої, Л. Чистоклетова, А. Школик та інших. Віддаючи належне цим науковим дослідженням, варто зазначити, що у вітчизняній юридичній науці не здійснено комплексного системного наукового дослідження адміністративно-правових засад забезпечення функціонування відносин соціального партнерства. Ця обставина зумовлює актуальність дослідження адміністративно-правових засад забезпечення функціонування відносин соціального партнерства та важливість наукового пошуку шляхів вирішення цієї проблеми.

Формування цілей. Метою цієї статті є здійснення комплексного аналізу адміністративно-правових засад забезпечення функціонування відносин соціального партнерства в Україні.

Виклад основного матеріалу. Соціальний діалог є важливим засобом забезпечення соціальної рівності та справедливості, особливо важливу роль він відіграє в умовах фінансово-економічної і політичної кризи та посткризового періоду в країні. Проте, незважаючи на суспільну значущість соціального партнерства у соціально-трудовах відносинах, стан його розвитку не відповідає повною мірою сучасним тенденціям ринку праці та правового поля, причому не тільки вітчизняним, а й міжнародним. Цілком погоджуємося з тезою стосовно того, що, незважаючи на створення в Україні необхідних інституційних, законодавчих та організаційних механізмів функціонування системи соціального партнерства (прийняття в грудні 2010 р. базового Закону України «Про соціальний діалог в Україні», формування спільних представницьких органів соціальних партнерів (профспілок та організацій роботодавців), створення спільних органів соціального діалогу, таких як Національна служба посередництва та примирення (1998 р.) та Національна тристороння соціально-економічна рада (2011 р.)), партнерство має здебільшого формальний характер, істотно не впливає на покращення соціальної ситуації в країні та зниження рівня соціальної напруженості [1, с. 8–9].

Причинами такого стану соціально-партнерських відносин, з точки зору різних правознавців, є такі: відсутність в Україні соціально-економічних передумов ефективного соціального партнерства – стабільного економічного і соціального розвитку, економічного підйому, розвинених структур громадянського суспільства тощо; недосконалість законодавчого забезпечення системи партнерських відносин, наявна практика ігнорування чи невиконання нормативно-правових актів [2]; непродуктивна сформованість суб'єктів соціального партнерства та їхніх представників; домінування в процесі соціального діалогу сторони роботодавців; нівелювання ролі держави як гаранта соціально-економічних та трудових прав громадян унаслідок використання сучасної моделі соціального партнерства [3, с. 101–102]; неефективність профспілкового руху, орієнтація здебільшого не на відстоювання профспілкою прав та інтересів робітників, а на співпрацю з адміністрацією підприємства, що пояснюється технічною і матеріальною залежністю профспілок від роботодавця [4, с. 94]; слабкість профспілок як представників та захисників інтересів працівників та сторони соціального діалогу; високий рівень корупції, тіньової економіки, переважаання корпоративних інтересів і настроїв, проявів бюрократії, зрощення підприємництва з апаратними структурами; домінування у свідомості населення України патерналістських настроїв, конформізму та низького рівня суспільної солідарності; низький рівень соціальної відповідальності бізнесу тощо [5, с. 79–80].

Отже, основними факторами, які стримують розвиток та становлення ефективних соціально-партнерських відносин у сфері соціально-трудовах відносин в Україні, вважаємо такі як: недосконала нормативно-правова база: КЗпП України не регламентує сферу соціально-трудовах відносин, відсутнє законодавче закріплення правової категорії «соціальне



партнерство», неузгодженість багатьох норм щодо соціально-партнерських відносин і їх невідповідність європейським і міжнародним стандартам, неефективність інституту відповідальності за невиконання/порушення умов колективних угод і договорів тощо; нерозвиненість інститутів ринкової економіки та соціально відповідального бізнесу, високий рівень корупції та бюрократії; вплив наслідків фінансово-економічної та політико-правової кризи в країні, відсутність економічної та політичної стабільності, соціальна напруга у суспільстві; неефективність моделі соціального партнерства в Україні, відсутність оптимального розподілу фактичного впливу сторін тощо. Зокрема, варто відзначити, що натеper у складних соціально-економічних умовах суспільного розвитку в Україні наявна національна модель соціального партнерства не є досить ефективною. Як стверджує Ю. Гришина, зростання соціальної нерівності та напруги у суспільстві породжує велику кількість проблем у соціально-трудовій сфері [6, с. 29]. Крім того, в Україні, як і в більшості постсоціалістичних країн, формування правової моделі (механізму) соціального партнерства здійснювалося за активної участі держави з урахуванням міжнародно-правових стандартів. В основу цієї моделі були покладені принципи багаторівневого соціального діалогу (національний, територіальний, галузевий, локальний рівні).

Крім того, внаслідок використання цієї моделі соціального партнерства відбулося нівелювання ролі держави як гаранта соціально-економічних та трудових прав громадян. При цьому власне механізм соціального партнерства не виключає державу з процесу адміністративно-правових засад забезпечення функціонування відносин соціального партнерства, а навпаки, ускладнює її роль – від прямого втручання до партнерських відносин із союзами працівників та роботодавців [7, с. 67–68]. Тобто адміністративно-правове регулювання обов'язково повинно мати місце у відносинах соціального партнерства, проте має діяти у визначених межах. Крім того, на думку О. Середи, продуктивна модель соціального партнерства в кожному конкретному випадку (щодо умов виробництва, категорій співробітників тощо) може бути в таких формах: неоконсервативній; континентальній, англосаксонській та азійській; узгоджувальній (Австралія, Нідерланди, країни Скандинавії, частково Німеччина та Швейцарія), конфліктній (Італія та Франція), плюралістичній (Великобританія, Канада, США та Японія); біпартизькій («роботодавці – наймані робітники» або «влада – профспілки»), трипартизькій («роботодавці та їхні організації – держава – профспілки як представники працівників») або квапартизькій (із доданням представників регіонів чи трудових колективів), контрактній, конфліктній, корпоративній або автономній; правовій (англо-американській) та корпоративістській (європейській); на основі елементів управління авторитарного (з його значними мобілізаційними можливостями), автономного (з його гнучкістю) або субкратично-ідеалістичного тощо [8, с. 35].

На наше переконання, буде доцільним удосконалити національну модель соціального партнерства, переходячи до комбінованої моделі відносин соціального партнерства узгоджувально-правового характеру, яка буде будуватися на тристоронній (на локальному рівні – за участю держави, сторін найманих працівників і роботодавця) і багатосторонній основі (за участю держави, органів місцевого самоврядування, сторін найманих працівників і роботодавця – на територіальному, галузевому та національному рівнях) з науково обґрунтованим поєднанням методів авторитарного та автономного управління. При цьому державі має бути надана функція захисника загальнонаціональних інтересів та арбітра процесу соціального діалогу з правом вето щодо питань соціально-економічного та загальнодержавного значення.

Аналізуючи напрями вдосконалення відносин соціального партнерства в Україні, особливу увагу варто звернути на нормативно-правове забезпечення такої сфери соціально-трудових відносин. Як справедливо зазначають О.С. Арсентьєва та С.Ю. Соболев, натеper основним актом, що регламентує трудові відносини, є Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) України, прийнятий ще 10 грудня 1971 р. і орієнтований на жорстке державне регулювання. Незважаючи на внесені в нього численні зміни та доповнення, він дедалі менше відповідає соціально-економічній ситуації в країні [9, с. 29]. Зокрема, КЗпП України як єдиний кодифікований акт не регламентує відносини соціального партнерства, не закрі-



плює визначення правової категорії «соціальне партнерство», регулює лише порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, а колективних – ні і т. ін.

Варто погодитися і з точкою зору А. Самойленко, що загалом чинне законодавство у сфері відносин соціального партнерства характеризується нестабільністю, безсистемністю, суперечностями, дублюванням, наявною великою кількістю відсильних норм; частими змінами та доповненнями законів, що суттєво змінює зміст і спрямування політики у сфері відносин соціального партнерства; не всі закони передбачають джерела фінансування та механізм реалізації прав, що призводить до перетворень положень законодавства в порожні декларації [10, с. 194]. З цього приводу О. Рибачук зазначає, що саме новий Трудовий кодекс має стати основою цілісної системи законодавства про працю, містити обов'язкові норми, які спрямовані на захист прав та інтересів сторін соціального партнерства, і має вивести трудові правовідносини на якісно новий рівень, що відповідатиме сучасним соціально-економічним умовам життя [11, с. 12–13]. Проте і проєкт Трудового кодексу України, на наш погляд, не позбавлений недоліків. Зокрема, глава 1 книги 6 «Соціальний діалог» аналогічно до чинного Закону України «Про соціальний діалог в Україні» не містить поняття «соціальне партнерство» та не регламентує детально адміністративно-правовий статус сторін [12]. Більше того, проєкт Трудового кодексу України не регламентує правовий статус профспілок ані в главі «Соціальний діалог», ані в інших розділах проєкту, присвячених колективним та індивідуальним трудовим відносинам, що вважаємо суттєвим недоліком, зважаючи на значущу роль профспілок у відносинах соціального партнерства.

Слід також відзначити, що і спеціальний Закон України «Про соціальний діалог» не регламентує в повному обсязі соціально-партнерські відносини, не передбачає послідовного проведення принципу обов'язковості прийняття сторонами соціального діалогу спільних рішень на основі взаємної згоди. Крім того, між окремими його статтями існує суттєва розбіжність. Зокрема, ст. 12 Закону відносить вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу, а також підготовку та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій органам державної влади відповідного рівня до основних завдань органів соціального діалогу. Проте ст. 8 допускає можливість недосягнення згоди між сторонами соціального діалогу, вона містить норму, згідно з якою недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу. Крім того, як справедливо стверджує О. Костюченко, натепер навіть пленарні засідання Національної тристоронньої соціально-економічної ради, яка за визначенням є спільним органом, можуть проходити, як свідчить досвід, без участі однієї зі сторін соціального діалогу. Пункт 5 ст. 13 Закону дозволяє Раді приймати спільне рішення навіть у тому разі, коли за нього проголосувала меншість однієї зі сторін соціального діалогу. Прийняті органами соціального діалогу спільні рішення не є обов'язковими для виконання органами державної влади [13, с. 80].

Ми переконані, що не менш проблематичним аспектом чинного законодавства у сфері відносин соціального партнерства є відсутність ефективного інституту відповідальності сторін відносин соціального партнерства за невиконання положень Генеральної угоди, за нехтування умовами Генеральної, галузевих та територіальних угод під час укладення колективних договорів на підвідомчих підприємствах, в організаціях, установах. Положення Закону України «Про колективні договори і угоди» всупереч Рекомендації № 91 Міжнародної організації праці не передбачають поширення Генеральної та галузевих угод на підприємства, які не брали безпосередньої участі в колективно-договірному процесі.

Також у межах такого напряму оптимізації відносин соціального партнерства пропонуємо для забезпечення впровадження нормативних приписів у цій сфері організувати таку діяльність. Так, для забезпечення впровадження актів європейського законодавства, а саме Директиви 89/391/ЄЕС «Про запровадження заходів щодо покращення безпеки і охорони здоров'я працівників на роботі» [14], Директиви 89/655/ЄЕС «Про мінімальні приписи щодо охорони здоров'я при використанні засобів праці працівниками під час роботи» [15], Директиви 89/654/ЄЕС «Про мінімальні приписи щодо безпеки і охорони здоров'я в робо-



чих зонах» [16] та інших актів європейського вторинного права, необхідно вжити заходів щодо роз'яснення та поширення положень, що стосуються притягнення до відповідальності працівників в умовах виробничого середовища, адже останні є менш захищені порівняно з роботодавцем, який здебільшого виступає владним суб'єктом стосовно кожного окремого працівника, до їх представників, об'єднань, організацій. Багато невизначеностей нині існує і зі встановленням точного змісту актів Європейського Союзу у сфері соціально-трудових відносин. Справа в тому, що ці акти здатен тлумачити виключно Європейський суд з прав людини і через це зміст таких актів може суттєво змінюватись, що не відповідає романо-германському типу правової системи, частиною якої є Україна. Нині відповідні структури в Європейському Союзі не зобов'язані інформувати Україну про зміни у трудовому праві. Все це може викликати подвійну невідповідність норм національного трудового права.

Розглядаючи проблеми диверсифікації витрат на організаційно-управлінські відносини у структурі предмета відносин соціального партнерства, у структурі пріоритетних напрямів вдосконалення національного законодавства, варто було б забезпечити надійне фінансування використання примусових заходів, нагляду і контролю за дотриманням законодавства, компенсації працівникам і роботодавцям порушення їхніх прав, невизнання таких. Важливим прикладом у цьому плані є Директива ЄС 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. «Про зближення законодавств у сфері групових звільнень» [17].

Зазначені напрями забезпечення функціонування в нашій країні відносин соціального партнерства охоплюють доволі широкий спектр змін, яких вимагає від України статус асоціації з Європейським Союзом, ринкові трансформації, оновлення і реформування нормативно-правової бази. Крім цього, поступовий перехід до ринкових відносин спричинив появу деякої неузгодженості наявного законодавства, що загостило необхідність забезпечення його єдності. Формування демократичного суспільства і ринкових відносин стало причиною появи нових соціальних груп населення, чие становище сильно диференційоване, що тягне за собою потребу узгодження їхніх прав та законних інтересів з умовами сучасного ринку праці. Фактори узгодження охоронних та організаційно-управлінських відносин у сфері трудового права нині стають каменем спотикання для законодавця, оскільки вступають у непримиримі протиріччя, за існування яких доводиться здійснювати науково обґрунтований пошук альтернативних варіантів вирішення проблем.

Тобто є всі підстави розвивати такі напрями функціонування соціального партнерства в Україні, як: адаптація та гармонізація національних правових засад такого співвідношення до законодавства Європейського Союзу; встановлення мінімальних і максимальних розмірів відповідальності, меж втручання роботодавця у діяльність працівників з організації і управління працею на підприємстві, в установі, організації; поглиблення диференціації трудового законодавства, зокрема в частині індивідуалізації відповідальності за вчинені трудові правопорушення та врахування особливостей організації і управління працею на підприємствах, в установах, організаціях; переважне впровадження у разі поєднання в одному процесі праці досліджуваних правовідносин основних методів соціального управління; розширення сфери локально-правового регулювання; врахування появи нового типу суб'єктів трудових правовідносин різних видів працівників і роботодавців. На підставі вищевикладеного констатуємо, що правове становище суб'єктів, їхні права і обов'язки в межах досліджуваних видів похідних від трудових відносин або ж залишаються при цьому незмінними, або змінюються також залежно від умов праці. Трудові відносини або їх окремі елементи, які є більш стабільними, вимагають єдності правового регулювання, а ті відносини або їх окремі елементи, що перебувають під впливом специфіки умов праці, вимагають диференціації правового регулювання.

Висновки. Таким чином, шляхи удосконалення адміністративно-правових засад забезпечення функціонування відносин соціального партнерства мають полягати у встановленні міцного правового зв'язку співвідношення національних законодавств у частині їх відповідності єдиному європейському законодавству. Такий напрям має бути втілений в Україні через такі правові заходи: уніфікацію термінології українського і європейського законодавства у сфері відносин соціального партнерства (потребують уточнення такі тер-



міни, як «тривало безробітний», «організаційно-управлінські відносини», «охорона праці», «охоронні заходи», «заходи примусу» тощо); забезпечення підвищеного захисту соціально вразливих категорій працюючих; забезпечення впровадження нормативних приписів у сфері відносин соціального партнерства, організації такої діяльності шляхом роз'яснення та поширення положень, що стосуються притягнення до відповідальності працівника в умовах виробничого середовища; встановлення точного змісту актів Європейського Союзу у сфері відносин соціального партнерства; забезпечення надійного фінансування використання примусових заходів, нагляду і контролю за дотриманням законодавства, компенсацій працівникам і роботодавцям порушення їхніх прав, невизнання таких.

Список використаних джерел:

1. Лаухіна Л.М., Кобзар Н.І., Рабіч О.В., Скачедуб С.А. Соціальне партнерство в Україні та його правове забезпечення. *Економічний простір*. 2020. № 162. С. 7–12.
2. Шапоренко О.І. Соціальне партнерство у вирішенні соціально-трудова конфліктів. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2019. № 3. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2019_3_5.
3. Могілевський Л.В. До проблеми визначення поняття «соціальне партнерство». *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2018. Вип. 1. С. 96–106.
4. Щербакова А.Д. Соціальне партнерство як система публічно-управлінських механізмів. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2019. Вип. 29–30. С. 94.
5. Ляшенко Т. Система соціального партнерства в Україні на сучасному етапі. *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І.Ф. Кураса НАН України*. 2017. Вип. 3. С. 70–86.
6. Гришина Ю.М. Професійні спілки – суб'єкти відносин соціального партнерства чи соціального діалогу? *Соціальне право*. 2018. № 2. С. 26–31.
7. Силенко Н.М. Соціальне партнерство у системі соціально-трудова відносин: міжнародний та вітчизняний досвід. *Молодий вчений*. 2020. № 4(1). С. 66–69.
8. Середа О.Г. Окремі питання соціального партнерства у правовому механізмі захисту прав працівників. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2015. Вип. 4(2). С. 34–36.
9. Арсентьєва О.С., Соболев С.Ю. Поняття, сутність і значення соціального партнерства на сучасному етапі. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2015. № 30. С. 26–35.
10. Самойленко А.П. Інституційне забезпечення соціального партнерства в державному управлінні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2018. № 1. С. 192–199.
11. Рибачук О. Комунікативна основа суспільно-владної взаємодії у контексті розвитку соціального партнерства. *Вісник Книжкової палати*. 2018. № 8. С. 11–14.
12. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI. URL: <https://www.zakon.rada.gov.ua/go/>.
13. Костюченко О.Є. Сутність соціального партнерства. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. *Політологія. Соціологія. Право*. 2017. № 3–4. С. 78–82.
14. Про запровадження заходів щодо покращення безпеки і охорони здоров'я працівників на роботі : Директива 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. URL: <https://www.zakon.rada.gov.ua>.
15. Про мінімальні приписи щодо охорони здоров'я при використанні засобів праці працівниками під час роботи : Директива 89/655/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. URL: <https://www.zakon.rada.gov.ua>.
16. Про мінімальні приписи щодо безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах : Директива 89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. URL: <https://www.zakon.rada.gov.ua>.
17. Про зближення законодавств у сфері групових звільнень : Директива ЄС 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. URL: <https://www.zakon.rada.gov.ua>.

