

## ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА З РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

ХАЗАХ К. О.

УДК 331.2

### Хазак К. О. Проблеми та перспективи розвитку соціального партнерства з регулювання заробітної плати в Україні

У статті досліджено прикладні аспекти сучасного стану соціального партнерства у сфері формування та регулювання заробітної плати. На основі узагальнення досвіду зарубіжних країн виділено та охарактеризовано чотири основні моделі формування заробітної плати за участі інституту соціального партнерства. У науково обґрунтованій формі, з використанням комплексного підходу проведено аналіз ключових проблем колективно-договірного регулювання оплати праці як основної форми прояву соціального партнерства у цій галузі, аргументовано необхідність їх нагального вирішення. Наведено основні причини недосконалості колективно-договірної роботи. Розглянуто недоліки чинної на сучасному етапі в Україні системи угод, зокрема, на рівні Генеральної угоди та на прикладі регіональної угоди Донецької області. Надано рекомендації щодо посилення ролі інституту соціального партнерства та перетворення його у потужний фактор формування заробітної плати на ринку праці.

**Ключові слова:** соціальне партнерство, заробітна плата, Генеральна угода, регіональна угода, колективний договір.

**Рис.:** 5. **Табл.:** 2. **Бібл.:** 13.

*Хазак Катерина Олександрівна* – аспірантка, кафедра «Управління персоналом та економіка праці», Донецький національний університет (вул. Університетська, 24, Донецьк, 83001, Україна)

**E-mail:** [katrin0107\\_donnu@mail.ru](mailto:katrin0107_donnu@mail.ru)

УДК 331.2

UDC 331.2

### Хазак Е. А. Проблемы и перспективы развития социального партнерства по регулированию заработной платы в Украине

В статье исследованы прикладные аспекты современного состояния социального партнерства в сфере формирования и регулирования заработной платы. На основании обобщения опыта зарубежных стран выделены и охарактеризованы четыре основные модели формирования заработной платы при участии института социального партнерства. В научно обоснованной форме, с использованием комплексного подхода проведен анализ основных проблем коллективно-договорного регулирования оплаты труда как основной формы проявления социального партнерства в этой отрасли, аргументирована необходимость их скорейшего решения. Приведены основные причины несовершенства коллективно-договорной работы. Рассмотрены недостатки действующей на современном этапе в Украине системы соглашений, в частности, на уровне Генерального соглашения и на примере регионального соглашения Донецкой области. Представлены рекомендации по усилению роли института социального партнерства и его преобразования в весомый фактор формирования заработной платы на рынке труда.

**Ключевые слова:** социальное партнерство, заработная плата, Генеральное соглашение, региональное соглашение, коллективный договор.

**Рис.:** 5. **Табл.:** 2. **Библ.:** 13.

*Хазак Екатерина Александровна* – аспірантка, кафедра «Управление персоналом и экономика труда», Донецкий национальный университет (ул. Университетская, 24, Донецк, 83001, Украина)

**E-mail:** [katrin0107\\_donnu@mail.ru](mailto:katrin0107_donnu@mail.ru)

### Khazah K. O. Problems and Prospects of Development of Social Partnership on Regulation of Wages in Ukraine

The article studies applied aspects of the modern state of social partnership in the sphere of formation and regulation of wages. On the basis of generalisation of experience of foreign countries the article specifies and characterises four main models of formation of wages with participation of the institute of social partnership. Using the complex approach and scientifically justified form the article conducts analysis of main problems of collective and contractual regulation of payment for labour as a main form of manifestation of social partnership in this branch and argues the need of their fast solution. The article states main reasons of imperfection of the collective and contractual labour. It considers shortcomings of the currently existing system of contracts in Ukraine, in particular, at the level of the General Agreement and using example of the regional agreement of the Donetsk oblast. It provides recommendations on strengthening the role of the institute of social partnership and its transformation into a weighty factor of formation of wages in the labour market.

**Key words:** social partnership, wages, General Agreement, regional agreement, collective agreement.

**Pic.:** 5. **Tabl.:** 2. **Bibl.:** 13.

*Khazah Kateryna O.* – Postgraduate Student, Department of, Donetsk National University (vul. Universytetska, 24, Donetsk, 83001, Ukraine)

**E-mail:** [katrin0107\\_donnu@mail.ru](mailto:katrin0107_donnu@mail.ru)

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку України основою забезпечення добробуту населення є методи задоволення матеріальних потреб і раціонально побудована система формування заробітної плати. Однак, на жаль, реалії сьогодення демонструють, що рівень оплати праці українців є наднизьким, структура доходів спотворена (оскільки частка заробітної плати в них складає близько 40% замість оптимальних 65 – 80%), характерною є значна поляризація доходів і майнове розшарування (коефіцієнт Джині протягом довгого часу залишається на рівні 30%, що є високим показником для Європи) [8].

Для багатьох українців заробітна плата – це єдине джерело доходу, а тому проблема низької ціни праці потребує якнайшвидшого вирішення. З моменту здобуття

Україною незалежності уряд, роботодавці та профспілки визнали соціальний діалог та, зокрема, соціальне партнерство пріоритетною формою регулювання соціально-трудових відносин. Однак, на жаль, існуюча національна модель трипартизму не є достатньо ефективною та не сприяє подоланню соціальної нерівності та напруги у суспільстві. Отже, актуальним питанням на сучасному етапі постає розгляд існуючих недоліків і проблем у сфері впливу соціального партнерства на формування заробітної плати українців та якомога швидше їх усунення.

Проблема ролі соціального партнерства у процесі формування та регулювання оплати праці належить до кола наукових інтересів багатьох вчених, зокрема, таких, як Д. Богиня [1], О. Грішнова, А. Колосок [4], А. Колот [5], Г. Куліков, О. Новікова [7], В. Павлов [10], Н. Павловська

[11] та інші. Також це питання досліджується фахівцями в науково-дослідних інститутах праці та зайнятості населення, є предметом дискусій у Федерації профспілок України та органах виконавчої та законодавчої влади.

Але, недивлячись на значний науковий доробок, питання регулювання оплати праці, у тому числі за допомогою соціального партнерства, не втратили своєї гостроти та злободенності, потребують подальших досліджень та вирішення. Зокрема, відсутність ефективного впливу інституту соціального партнерства на формування заробітної плати не сприяє визначенню її оптимального рівня, що, у свою чергу, не мотивує працівників до легальної праці, робить її непрестижною, призводить до впливу кваліфікованих професійних кадрів та загалом підриває соціальний-економічний розвиток суспільства і держави. Враховуючи реальний стан справ у сфері регулювання заробітної плати та соціального партнерства необхідно є розробка якісно нових підходів до вдосконалення взаємодії соціальних партнерів на ринку праці.

Метою статті є глибинний аналіз проблем у сфері впливу соціального партнерства на формування заробітної плати та розробка рекомендацій щодо їх усунення.

У період реформування українського суспільства, існування різноманітних форм власності проблема цивілізованих відносин у соціально-трудої сфері стає найважливішим напрямом соціально-економічного та політичного розвитку держави. На етапі формування ринкової економіки відбуваються кардинальні зміни у галузі соціально-трудої відносин, та, насамперед, у сфері оплати праці, які потребують становлення відповідних інститутів, що враховували б національні та соціальні особливості.

Соціальне партнерство як особливий інститут ринкової економіки, який склався в країнах світу та забезпечує взаємодію основних верств суспільства, узгодження їх суперечливих інтересів, давно визнається як

один із ключових факторів стабільного економічного розвитку. Безліч проблем економіки та суспільного життя, у том числі й регулювання заробітної плати, можна вирішити більш швидко та ефективно, якщо соціальні партнери будуть прагнути не до конфронтації, а до об'єднання зусиль та плідної співпраці.

Зазначимо, що соціальне партнерство у його сучасному вигляді склалося у другій половині ХХ ст. у провідних західноєвропейських країнах, а також у Японії, Канаді та США. Сьогодні соціальне партнерство з теоретичної точки зору розглядається як система відносин між роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями та найманими працівниками, профспілковими організаціями та їх об'єднаннями й органами виконавчої влади, що складаються у процесі співробітництва, пошуку компромісів і підготовки ними узгоджених рішень з питань соціально-трудої відносин. Тристороння співпраця повинна забезпечувати постійне прагнення до соціальної симетрії та гармонізації інтересів соціальних партнерів (рис. 1).

Одним з основних предметів протиріч і спорів у системі соціального партнерства є оплата праці. Для працівників заробітна плата – це основне джерело доходу, у той час як для роботодавців – це елемент операційних витрат, тому логічно, що перші прагнуть до її максимізації, а другі – до мінімізації. Водночас держава виступає регулятором можливостей роботодавців у встановленні умов оплати праці та забезпечує мінімальні соціальні гарантії.

Для того, щоб механізм реалізації системи соціального партнерства забезпечував реальний захист інтересів найманих працівників щодо заробітної плати, сприяв «ввімкненню» соціальних амортизаторів, оптимізував співвідношення в оплаті праці за галузями, підприємствами та категоріями персоналу, враховував



Рис. 1. Схема гармонізації інтересів сторін у «трикутнику» соціального партнерства

тенденції змінного попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці, необхідно провести ґрунтовний аналіз цілого каскаду існуючих проблем і працювати у напрямку їх вирішення.

**П**ерш за все, слід зазначити, що основною формою, через яку реалізується соціальне партнерство у сфері формування заробітної плати та центральною ланкою ринкової моделі організації оплати праці є система колективно-договірного регулювання. Узагальнення зарубіжного досвіду дозволило нам зробити висновок, що сьогодні існують чотири моделі формування заробітної плати за участі інституту соціального партнерства (табл. 1). При цьому класифікацію моделей проведено на основі таких критеріїв: ступінь децентралізації переговорів (національний і галузевий рівні або рівень підприємства); густота профспілок (кількість працівників, які належить до профспілок) і ступінь організованості роботодавців; наявність законодавства про оплату і умови праці, а також про поширення дії колективних угод; право на проведення промислових акцій протесту (страйків, локаутів) і обмеження цього права [4, 12, 13].

Зазначимо, що в Україні згідно чинного законодавства (зокрема, Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. з останніми змінами та доповненнями) передбачається укладання угод на таких

рівнях: національний, галузевий, регіональний, рівень підприємства (рис. 2).

Однак існуючий механізм соціального партнерства в країні поки що не забезпечує обов'язковості виконання прийнятих роботодавцями, профспілками та органами державної влади угод.

Зокрема, зауважимо, що аналіз виконання норм Генеральної угоди на 2010 – 2012 рр. засвідчує, що сьогодні роботодавцями не виконується зобов'язання щодо ліквідації заборгованості з виплати заробітної плати. Несвоєчасна виплата заробітної плати ввійшла у постійну практику діяльності підприємств. Розквіт цього явища припав на час фінансово-економічної кризи, що розпочалася у 2008 р. Як результат, сума заборгованості з виплати заробітної плати у 2009 р. сягнула апогею та становила близько 1,5 млрд грн (рис. 3).

Починаючи з 2010 р. спостерігалась тенденція до зменшення обсягів невиплаченої працівникам заробітної плати, однак, її сума продовжує залишатися значною та на 1 січня 2013 р. становила 893,7 млн. грн.

Щодо Донецької області, то, як і на загальнонаціональному рівні, проблема своєчасної оплати праці продовжує залишатися гострою (рис. 4). Крім того, ситуація поглиблюється тим, що заборгованість «переміщується» від підприємств-банкротів до економічних активних підприємств.

Таблиця 1

Моделі формування заробітної плати за участі інституту соціального партнерства

Модель	Характеристика	Приклади
Скандинавська	Формування заробітної плати відбувається на національному і/або галузевому рівнях. Густота профспілок є високою (80%). Водночас 80% компаній належать до організацій роботодавців. Високим є і відсоток тих, на кого поширюються колективні угоди (80%). Усі угоди містять положення про збереження миру. Існує небагато обмежень щодо промислових акцій протесту.	Скандинавські країни та Ірландія. У промисловому секторі Данії тільки мінімальні зарплати встановлюються на галузевому рівні, питання про реальну заробітну плату вирішується лише на рівні підприємства
Континентальна	Як правило, формування заробітної плати відбувається на галузевому рівні. У Німеччині це – прерогатива кожної землі. Відсоток великих компаній, які належать до організацій роботодавців, є вищим, ніж відсоток працівників членів профспілок. Колективними угодами охоплено величезну кількість компаній і працівників. Згідно з законом їхню дію можна поширювати і на інші компанії та працівників. Право на проведення акцій протесту є обмеженим.	Німеччина, Австрія і Нідерланди
Англосаксонська	Формування зарплати відбувається лише на рівні підприємства. Тільки незначна кількість компаній і працівників належать до організацій. Колективними угодами охоплено порівняно небагато компаній і працівників. Натомість законодавство містить положення про мінімальну заробітну плату, плату за понаднормову роботу, відпустки, вихідну допомогу тощо.	Великобританія, Канада, Сполучені Штати, Австралія
Південно-європейська	Формування заробітної плати відбувається на рівні галузі та підприємства. Густота профспілок є незначною. Профспілки розколоті. Вони часто ворогують з роботодавцями, які є добре організованими. Колективними угодами охоплено невелику кількість компаній і працівників. Згідно із законодавством застосовується принцип поширення дії колективної угоди. Мінімальний розмір зарплати визначено у законодавстві	Франція, Іспанія, Італія, Португалія і Греція

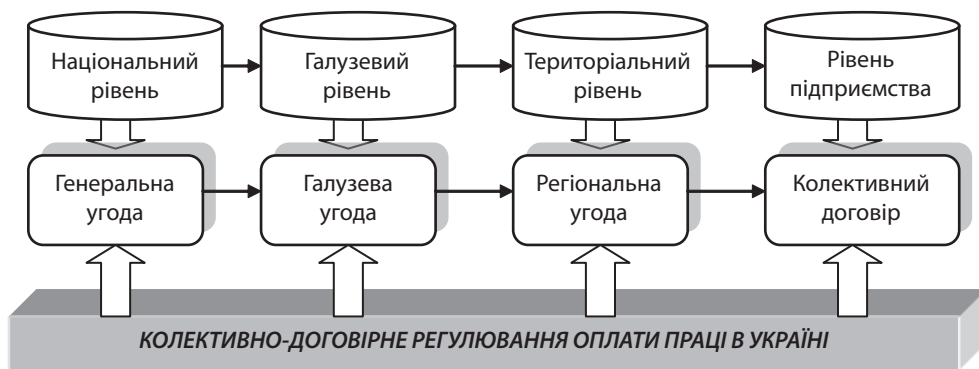


Рис. 2. Система колективно-договірного регулювання оплати праці в Україні

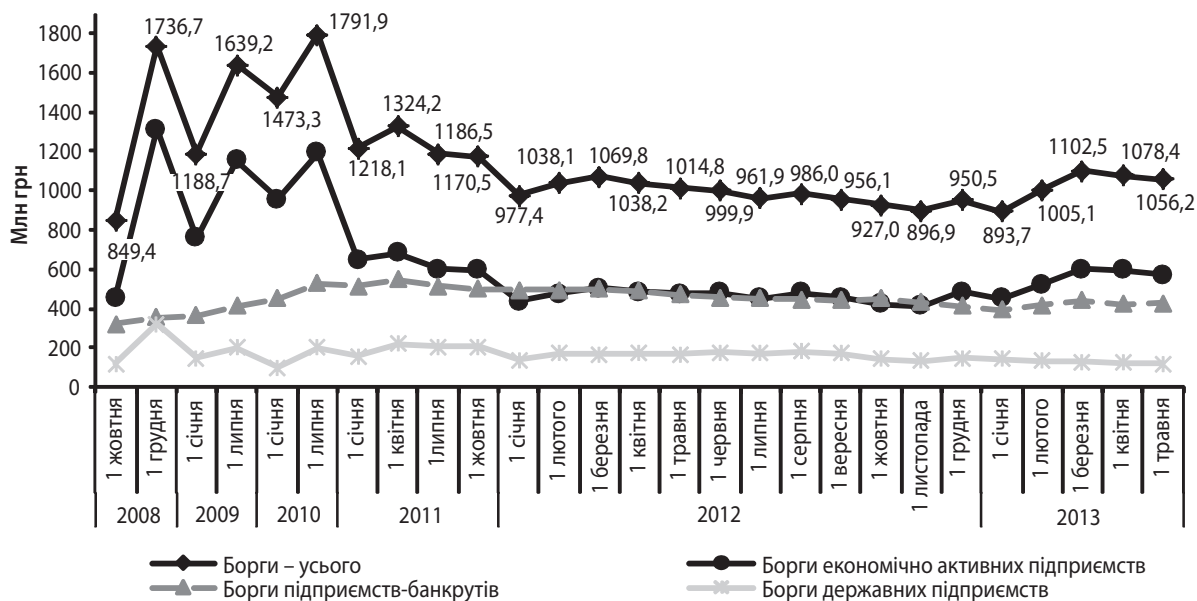


Рис. 3. Динаміка обсягів заборгованості з виплати заробітної плати станом на 1 січня відповідного року [9]

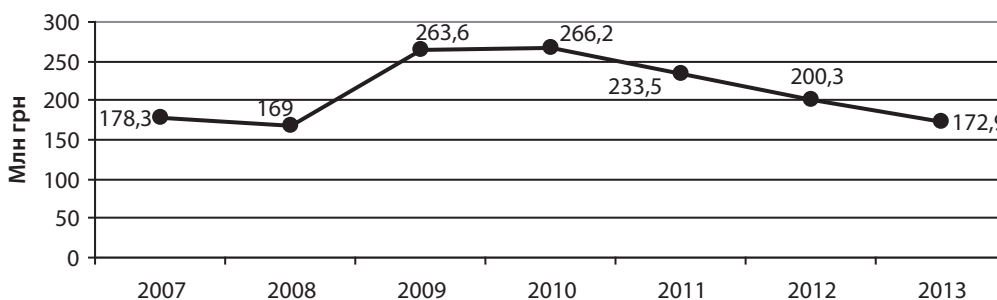


Рис. 4. Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати у Донецькій області на 1 січня відповідного року [8]

Вважаємо, що така ситуація пов'язана з тим, що чинна Генеральна угода містить дещо узагальненні зобов'язання у сфері оплати праці та не передбачає суворої відповідальності сторін за невиконання передбачених нею норм. Але слід зазначити, що є і певні позитивні зрушення. Аналіз структури та змісту генеральних угод, укладених з десятирічним інтервалом, свідчить, що зміни у складі суб'єктів сторони власників значною мірою вплинули на характер і розподіл зобов'язань, посилюючи їх взаємозв'язок з колективними угодами на галузевому рівні та на підприємствах. Особливо це стосується умов оплати праці та забезпечення продуктивної зайнятості (табл. 2).

Слід звернути увагу на те, що наявність певної правової невизначеності характерна й для угод інших рівнів, зокрема регіональних. Беручи до уваги сучасні умови господарювання, необхідно посилити їх роль у сфері оплати праці. Перенесення акцентів економічної політики держави на рівень територіальних утворень потребує конкретизації змісту регіональних угод у цій сфері в напрямку більшої їх визначеності у встановленні умов оплати праці, які б враховували соціальні, екологічні та інші особливості регіону [3, с. 219]. Зокрема, розглядаючи особливості регіональної угоди, чинної в Донецькій області, зазначимо, що в ній містяться нор-

ми застосування коефіцієнта 1,15, що сприяє підвищенню тарифної ставки 1 розряду на базовому рівні на 38%. Хоча такі норми оплати праці є найвищими порівняно з іншими регіональними угодами, однак купівельна спроможність заробітної плати продовжує залишатися низькою. Зокрема, це підтверджує опитування проведене Центром Разумкова серед представників окремих професій в різних регіонах, у тому числі й Донецькому. Так, за його результатами працюючі донеччани розподіляють заробітну плату на необхідні платежі ще до її отримання і намагаються «дотягнути» до наступної [2, с. 88].

Проведений аналіз стану укладання колективних договорів дозволяє зробити висновок, що колективно-договірне регулювання є досить вагомим важелем управління на ринку праці. На кінець 2012 р. в Україні укладено 101 712 колективних договорів, що на 3,2% більше у порівнянні з аналогічним періодом попереднього року. Але при цьому кількість працівників, охоплених колективними договорами, знижується та у 2012 р. становила 8730 тис. осіб, що на 0,4% за попередній рік (рис. 5).

Незважаючи на значну кількість укладених колективних договорів, характерною є певна диференціація, охоплені ними працівників. Станом на 31 грудня 2012 р. майже кожний п'ятий працівник сільськогосподарських підприємств і кожний третій, зайнятий у торгівлі, не був охоплений системою колективного трудового права. Водночас у галузі добувної промисловості рівень охоплення договірним регулюванням сягає майже 100%. Аналіз у розрізі областей демонструє, що у Донецькій області на кінець 2012 р. було укладено найбільшу кількість колективних договорів і досягнуто переваги над показником аналогічного періоду 2011 р. на 7,4%. За даними Донецької обласної ради профспілок, загальна кількість укладених договорів за останні п'ять років зросла майже на 23%, а показник охоплення працівників колективно-договірним регулюванням більше показника по Україні (у 2012 р. він сягнув 85,5%, що на 4,1% від національного).

Загалом, колективно-договірні відносини у рамках інституту соціального партнерства характеризуються низкою негативних моментів: формальність системи

Таблиця 2

Порівняння структури і розподілу зобов'язань генеральних угод в Україні

Генеральна угода на 2002 – 2003 рр.					Генеральна угода на 2010 – 2012 рр.				
Розділ	Зобов'язання				Розділ	Зобов'язання			
	СД/СЗ	СВ	КМУ	СП		СД/СЗ	СВ	КМУ	СП
1. Сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості	9	–	9	–	1. Розвиток вітчизняного виробництва для забезпечення продуктивної зайнятості	18	30	24	6
2. Оплата праці, підвищення рівня доходів	6	–	5	1	2. Оплата праці	16	4	6	3
4. Соціальний захист і задоволення духовних потреб	2	1	27	4	4. Соціальний захист	11	–	16	–
					5. Задоволення духовних потреб	5	1	9	5
					6. Соціальний діалог	11	–	–	–
Заключні положення	16	–	–	–	Заключні положення	10	–	1	–
Усього зобов'язань сторін, у % до загальної кількості	46 46,5%	4 4%	41 41,4%	8 8,1%	Усього зобов'язань сторін/у % до загальної кількості	82 40,4%	35 17,2%	67 33%	19 9,4%
Усього зобов'язань в угоді	99				Усього зобов'язань в угоді	203			

\* Примітка. СД/СЗ – сторони домовилися або спільні зобов'язання; СВ – сторона власників; КМУ – Кабінет Міністрів України; СП – сторона профспілок.

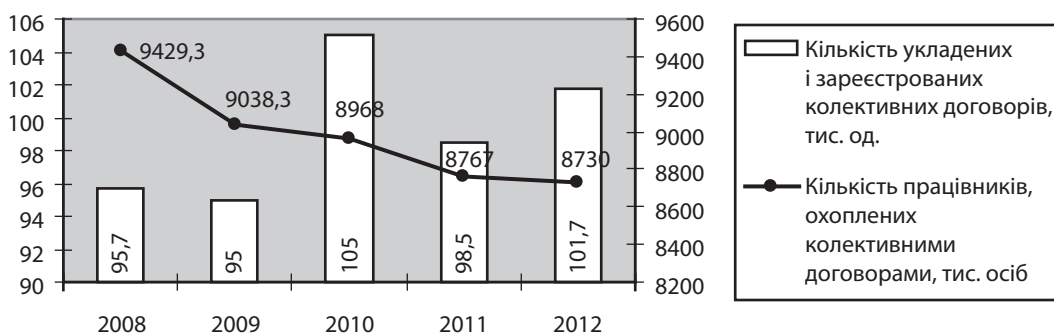


Рис. 5. Динаміка стану укладення колективних договорів в Україні у 2008 – 2012 рр. [9]

угод; багато місцевих, тарифних, колективних угод дублюють одна одну, містять чимало декларативних моментів, непідкріплених необхідними розрахунками; існування проблеми створення ефективної системи участі працівників в управлінні підприємствами, проблема підготовки фахівців, що досконало володіють концепцією соціального партнерства.

Основними причинами, що негативно впливають на рівень колективно-договірної роботи, є: фінансово-економічна нестабільність переважної більшості підприємств, що пов'язано з кризою взаємних неплатежів, зростанням цін; правова невизначеність щодо обов'язковості укладення колективного договору; пасивність працівників; недосконалість механізму контролю за укладенням колективних договорів.

Таким чином, нагальною постає необхідність роботи та реалізації системи заходів, які б «змусили» функціонувати норми, що закріплюють соціальне партнерство і сприяють забезпеченню оптимального узгодження інтересів працівників, роботодавців, органів державної влади та місцевого самоврядування з питань регулювання оплати праці.

Вирішення зазначених проблем вважаємо можливим за допомогою низки спланованих і виважених заходів, серед яких пропонуємо таке:

1. Узгодити систему угод і колективних договорів за термінами їх укладання та пріоритетністю регулювання тих чи інших питань оплати праці. Так, під час укладання угод нижчого рівня необхідно уникати дублювання норм угод вищого рівня. Основним завданням Генеральної угоди має стати відродження відтворювальної та регулюючої функції заробітної плати. Генеральна угода повинна бути не декларацією про наміри соціальних партнерів, що її укладають, а чітко фіксованими зобов'язаннями, що перевіряються з огляду на виконання, у частині регулювання заробітної плати. Говорячи про вдосконалення регіональних угод, вважаємо, що варто встановити норми щодо тарифних ставок першого розряду за основними видами економічної діяльності, що панують у регіоні. Також доречним є впровадження системи регіональних мінімальних соціальних стандартів, зокрема прожиткових мінімумів.

2. Для боротьби з проблемою заборгованості з виплати заробітної плати профспілкам необхідно добиватися включення в угоди та колективні договори механізму компенсацій втрат працівникам, пов'язаних із затримками виплати заробітної плати, та одночасно сприяти прийняттю закону, який би передбачав компенсацію у випадку несвоєчасної виплати заробітної плати у розмірі банківського відсотка за весь час затримки.

3. На сучасному етапі профспілки повинні вимагати включення до генеральної угоди чіткого та дієвого механізму індексації заробітної плати, паралельно передбачити заходи щодо захисту інтересів працівників у збереженні та підвищенні купівельної спроможності заробітної плати через угоди більш низького рівня та колективні договори. Перш за все, необхідно передбачити чітку періодичність проведення індексації та встановлення граничного значення індексу споживчих цін,

при досягненні якого повинні підвищуватися тарифні ставки та оклади.

4. Для подолання проблеми низького рівня заробітних плат і небажання роботодавців її підвищувати профспілкам доречно використовувати прецедентний підхід. Його сутність полягає в тому, що первинна профспілкова організація порівнює рівень оплати праці на своєму підприємстві з аналогічними підприємствами галузі в межах свого регіону. Якщо він нижчий, то це є основою для конструктивної розмови з роботодавцем. Іноді посилення на можливість переходу дефіцитних кадрів до більш «щедрої» організації може виявитися більш ефективною, ніж спроба проведення економічного аналізу діяльності підприємства та вимоги працівників участі у розподілі прибутків. У випадку ж якщо оплата праці вища, ніж «у сусідів», то таке підприємство стає прикладом для інших підприємств на даному рівні переговорів та орієнтиром для переговорів більш високого рівня. Так, за принципом ланцюгової реакції відбувається порівняння з підприємствами інших регіонів і, як результат, «підприємства-передовики» підтягують за собою усі інші.

Отже, фундаментом формування заробітної плати повинна стати не «внутрішньовиробнича тарифна система», яка спирається переважно на економічні можливості підприємств та організацій, а тарифна система, встановлена механізмом соціального партнерства.

## ВИСНОВОК

Таким чином, науковці, урядовці, представники всеукраїнських профспілок та об'єднань роботодавців мають спрямувати свої зусилля на вдосконалення системи оплати праці українців і забезпечення її гідного рівня. Роль інституту соціального партнерства у цьому питанні повинна стати активною, конструктивною і вирішальною. Система соціального партнерства повинна представляти собою взаємопов'язаний та узгоджений механізм функціонування різних видів угод і колективних договорів, що забезпечують надійні гарантії та ефективне регулювання заробітної плати. Саме розробка пропозицій щодо закріплення чітких норм оплати праці в угодах різних рівнів регулювання заробітної плати становитиме основу подальших досліджень. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. **Богиня Д.** Соціально-трудові відносини в Україні в контексті організації оплати праці і регулювання доходів / Д. Богиня // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 20 – 24.
2. Інтерв'ю. Зарплата, яку ми отримуємо // Національна безпека і оборона: Центр Разумкова. – 2010. – № 10. – С. 86 – 89.
3. **Івашина О.** Удосконалення соціального партнерства в сфері регулювання оплати праці в Україні / О. Івашина // Збірник наукових праць «Ефективність державного управління». – 2009. – Вип. 21. – С. 217 – 223.
4. **Колосок А. М.** Інституційне забезпечення соціального партнерства. / А. М. Колосок // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 10. – С. 74 – 79.
5. **Колот А. М.** Договірне регулювання заробітної плати [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://slv.com.ua/book/116/7784.html>

**6. Лепейко Т. І.** Основні засади формування системи соціального партнерства на підприємстві / Т. І. Лепейко, Н. К. Назаров // *Бізнес Інформ*. – 2011. – № 11. – С. 103 – 104.

**7. Новікова О.** Захист трудових прав у контексті збереження трудового потенціалу / О. Новікова // *Профспілки України*. – 2004. – № 4. – С. 10 – 12.

**8.** Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

**9.** Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mlsp.kmu.gov.ua/>

**10. Павлов В.** Соціальне партнерство на ринку праці в Україні: монографія / В. І. Павлов, А. М. Колосок ; Академія економічних наук України, Інститут регіональних досліджень НАН України, Національний ун-т водного господарства та природокористування. Рівне : [НУВГП], 2009. – 223 с.

**11. Павловська Н.** Удосконалення державного та колективного-договірного регулювання оплати праці / Н. Павловська // *Україна: аспекти праці*. – 2003. – № 5.

**12. Зелененький М. М.** Соціальне партнерство в зарубіжних країнах / М. Зелененький, А. О. Куртакова // *Наукові праці МАУП*. – 2011. – Вип. 1(28). – С. 156 – 164.

**13. Кудряченко А. І.** Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна / А. І. Кудряченко // *Стратегічні пріоритети*. – 2008. – № 3 (8). – С. 132 – 141.

**Научный руководитель: Доронина О. А.**, канд. экон. наук, доцент, докторант кафедры «Управление персоналом и экономика труда» Донецкого национального университета

## REFERENCES

Bohynia, D. "Sotsialno-trudovi vidnosyny v Ukraini v konteksti orhanizatsii oplaty pratsi i rehuliuвання dokhodiv" [Labor Relations in Ukraine in the context of wages and incomes policy]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 7 (2003): 20-24.

"Interv'iu. Zarplata, iaku my otrymuiemo" [Interview. Salary we receive]. *Natsionalna bezpeka i oborona*, no. 10 (2010): 86-89.

Ivashyna, O. "Udoskonalennia sotsialnoho partnerstva v sferi rehuliuвання oplaty pratsi v Ukraini" [Improvement of social partnership in the regulation of wages in Ukraine]. *Efektivnist derzhavnoho upravlinnia*, no. 21 (2009): 217-223.

Kolosok, A. M. "Instytutsiine zabezpechennia sotsialnoho partnerstva" [Institutional support for social partnership]. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 10 (2009): 74-79.

Kolot, A. M. "Dohovirne rehuliuвання zarobitnoi platy" [Contractual regulation of wages]. <http://slv.com.ua/book/116/7784.html>

Kudriachenko, A. I. "Sotsialne partnerstvo: ievropeyskyi dosvid i Ukraina" [Social partnership: European experience and Ukraine]. *Stratehichni priorytety*, no. 3(8) (2008): 132-141.

Lepeiko, T. I., and Nazarov, N. K. "Osnovni zasady formuvannia systemy sotsialnoho partnerstva na pidpriemstvi" [Basic principles of formation of social partnership in the company]. *Biznes Inform*, no. 11 (2011): 103-104.

Novikova, O. "Zakhyst trudovykh prav u konteksti zberzhennia trudovoho potentsialu" [Protection of labor rights in the context of maintaining employment potential]. *Profspilky Ukrainy*, no. 4 (2004): 10-12.

Ofitsiyni sait Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy. <http://mlsp.kmu.gov.ua/>

Ofitsiyni sait Derzhavnoho komitetu statystyky Ukrainy. <http://www.ukrstat.gov.ua>

Pavlovska, N. "Udoskonalennia derzhavnoho ta kolektyvno-dohovirnoho rehuliuвання oplaty pratsi" [Improving public and collective bargaining regulation of wages]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 5 (2003).

Pavlov, V. I., and Kolosok, A. M. *Sotsialne partnerstvo na rynku pratsi v Ukraini* [Social partnership in the labor market in Ukraine]. Rivne: NUVHP, 2009.

Zelenenkyi, M. M., and Kurtakova, A. O. "Sotsialne partnerstvo v zarubizhnykh krainakh" [Social partnership in foreign countries]. *Naukovi pratsi MAUP*, no. 1(28) (2011): 156-164.