

УДК 349.2

## ПРАВОВІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Шабанов Р.І., к. ю. н., доцент  
кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права  
юридичного факультету  
Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди

У статті досліджується специфіка правового регулювання соціального діалогу у сфері забезпечення та сприяння зайнятості населення. Визначається, що соціальний діалог у сфері зайнятості є формою реалізації державної соціальної політики у сфері зайнятості населення на договірній основі за участю працівників, роботодавців та уряду у процесі прийняття рішень щодо сприяння та забезпечення зайнятості населення. Автором запропоновані рекомендації щодо зміни чинного законодавства, спрямовані на підвищення рівня інформованості суб'єктів соціального діалогу у сфері зайнятості відносно стану ринку праці та проведення консультацій щодо засобів сприяння та забезпечення зайнятості.

**Ключові слова:** зайнятість населення, соціальний діалог, колективні переговори.

В статье исследуется специфика правового регулирования социального диалога в сфере обеспечения и содействия занятости населения. Определяется, что социальный диалог в сфере занятости является формой реализации государственной социальной политики в сфере занятости населения на договорной основе при участии работников, работодателей и правительства в процессе принятия решений относительно содействия и обеспечения занятости населения. Автором предложены рекомендации относительно изменения действующего законодательства, направленные на повышение уровня информированности субъектов социального диалога в сфере занятости о состоянии рынка труда и проведение консультаций о средствах содействия и обеспечения занятости.

**Ключевые слова:** занятость населения, социальный диалог, коллективные переговоры.

Shabanov R.I. LAW ASPECTS OF SOCIAL DIALOGUE IN THE FIELD OF PROMOTING AND PROVIDING EMPLOYMENT

The article investigates the specifics of legal regulation of social dialogue in the field of security and promoting employment. It's determined that social dialogue in the field of employment is a form of implementation of the state social policy in the field of employment on a contractual basis with the participation of workers, employers and governments in decision-making on the promotion and employment. The author offers recommendations for changes in the legislation aimed at raising awareness of the subjects of social dialogue in employment on the labor market and consultation on means of promoting and providing employment.

**Key words:** employment, social dialogue, collective bargaining.

**Постановка проблеми.** Базовою моделлю правового регулювання відносин забезпечення та сприяння зайнятості населення в сучасних умовах залишається публічна модель, яка віддзеркалює інтереси усього суспільства. Публічно-правове регулювання суспільних відносин у сфері зайнятості населення, виражаючи волю держави, закріплює і захищає суспільні інтереси, зокрема й соціально обґрунтовані інтереси учасників соціально-трудова відносин, які складаються на ринку праці. Але, як слушно зазначає В. О. Процевський, складовою сучасної моделі правового регулювання соціально-трудова відносин має бути приватноправове регулювання, яке за своєю сутністю є договірним, що відбиває волю юридично рівних учасників суспільних відносин. Приватноправове регулювання є результатом безпосереднього узгодження волі учасників соціально-трудова відносин, які виникають при реалізації права на працю і в процесі трудової діяльності.

Суб'єкти цих відносин шляхом домовленості закріплюють і захищають ті інтереси, які мають для них суттєвий характер [1, с. 25]. Тому основною формою взаємодії суб'єктів, які забезпечують та сприяють зайнятості населення у силу власних функцій та інтересів й покладених відповідно до чинного законодавства обов'язків, є соціальний діалог.

**Мета дослідження** полягає у специфіці правового регулювання соціального діалогу у сфері забезпечення та сприяння зайнятості населення.

**Виклад основного матеріалу статті.** Вітчизняне законодавство перших двох десятиліть незалежності замість категорії «соціальний діалог» використовувало термін «соціальне партнерство».

Соціальнопартнерство, надумку С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка, Н. М. Клименчука, характеризувалось як: а) правовий інститут, що становить собою сукупність норм права, які регулюють групу взаємопов'язаних



відносин між працівниками, роботодавцями й державою; б) правовий принцип, який відбиває керівну ідею, характеризуючи закономірності узгодження інтересів суб'єктів соціального партнерства; в) суспільні відносини між працівниками, роботодавцями й державою, де кожен з їх учасників виступає носієм суб'єктивних прав та обов'язків; г) правовий механізм у регламентації соціально-трудова відносин [2, с. 11].

О. Я. Лаврів соціальне партнерство у галузі трудового права визначав як основу на співробітництві систему взаємовідносин найманих працівників, роботодавців, держави з вирішення соціально-економічних питань у сфері праці, розв'язання соціально-трудова конфліктів шляхом досягнення згоди та взаєморозуміння, що виражається у взаємних консультаціях, переговорах, в укладенні сторонами угод, колективних договорів і у прийнятті спільних рішень [3, с. 115].

Термін же «соціальний діалог» у національному законодавстві вперше був застосований в Указі Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 року. Правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу згодом було визначено в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року [4]. Законом України від 17 травня 2012 року № 4719-VI внесено зміни до деяких законів України щодо приведення їх у відповідність із Законом України «Про соціальний діалог в Україні». У Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року № 5026-VI замість терміна «соціальне партнерство» застосовується термін «соціальний діалог» [5].

Дана позиція національного законодавця відповідає юридичній практиці МОП і законодавству країн Західної Європи. Для МОП термін «соціальний діалог» охоплює всі типи колективних переговорів, консультацій або обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців і працівників з питань, що представляють загальний інтерес і стосуються економічної та соціальної політики. Трудові конфлікти також повинні вирішуватися у рамках трудових відносин шляхом ведення колективних переговорів, проведення консультацій і за допомогою механізмів запобігання і врегулювання спорів, які функціонують належним чином [6, с. 6-7].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог є процесом визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців

та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [4].

Деякі автори дотримуються точки зору про те, що соціальний діалог і соціальне партнерство є двома самостійними поняттями.

Як визначає В. О. Процевський, соціальний діалог – це лише процес визначення та зближення позицій його учасників, це консультації та переговори; досягнення ж спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень суб'єктами правовідносин у сфері застосування праці за наймом є соціальним партнерством [1, с. 27].

Схожу позицію має М. П. Стадник, який зазначає, що і соціальне партнерство, і соціальний діалог відображають лише форму стосунків суб'єктів колективно-правового регулювання при врегулюванні колективно-трудова відносин, тому проведення консультацій, переговорів є соціальним діалогом. Укладення ж договорів, угод між суб'єктами відносин у сфері застосування найманої праці є соціальним партнерством [7, с. 404].

Однак, на мій погляд, при співвідношенні термінів «соціальне партнерство» та «соціальний діалог» слід погодитись з І. Я. Кисельовим, який вказував, що у практиці країн Західної Європи, а також у визначеннях МОП використовується саме термін «соціальний діалог», який є тотожним терміну «соціальне партнерство» [8, с. 123].

Таким чином, соціальний діалог у сфері праці, виходячи зі змісту ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», слід розуміти як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу.

Взаємодія суб'єктів соціального діалогу виражається у реалізації колективних переговорів.

У нормах МОП колективні переговори розглядаються як дія або процес, що веде до укладання колективного договору. Конвенцією МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» від 1981 р. передбачено, що термін «колективні переговори» означає усі переговори, які проводяться між підприємцем, групою підприємців або однією чи кількома організаціями підприємців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями трудящих – з іншого, з метою: а) визначення умов праці й зайнятості; та/або б) регулювання відносин між підприємцями й трудящими; та/або в) регулювання відносин між підприємцями або їх організаціями та організацією чи організаціями трудящих (ст. 2) [9]. Як бачимо, пи-

тання зайнятості працівників у предметі колективних договорів відносяться до одних із найголовніших разом із умовами праці. Так само, чинний Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. у зміст колективного договору та угод на інших рівнях соціального діалогу включає положення про забезпечення продуктивної зайнятості [10].

Натомість, експерти МОП відзначають, що у сучасних умовах більш гнучкого ринку праці і дерегулювання колективні переговори стали більш динамічними і одержали більше визнання. Поступово колективні переговори, що ведуть до укладення дво- і тристоронніх генеральних угод, дія яких поширюється на усю країну, вийшли за межі визначення умов праці в одній галузі або на підприємстві. Вони стали охоплювати такі аспекти соціальної і економічної політики, які впливають на умови праці і життя, і такі явища, як зайнятість, інфляція, професійна підготовка, соціальне забезпечення і зміст деяких законодавчих актів соціального характеру. Колективні переговори стали охоплювати тим або іншим чином нові категорії трудящих. Водночас загострення жорсткої конкуренції внаслідок технологічних новацій і глобалізації спричинило скорочення впливу галузевих угод у багатьох країнах і надало більшої значимості колективним переговорам на рівні підприємства. З іншого боку, зросло значення колективних угод, оскільки на рівні підприємства неможливо врахувати спільні інтереси, особливо, якщо існують значні відмінності у розвитку галузей чи регіонів країни [11, с. 8].

МОП у своїй доповіді формулює нове поняття соціального діалогу як терміну, що визначає участь працівників, роботодавців та уряду у процесі прийняття рішень у сфері зайнятості та відносно проблем, які виникають на робочих місцях. Він включає всі види переговорів, консультацій і обміну інформацією між представниками цих груп щодо спільних інтересів у сфері соціально-економічної політики та політики в сфері праці [12, с. 5].

У цьому сенсі, як бачимо, відносини соціального діалогу у сфері зайнятості мають тенденції як до поглиблення, так і до поширення заходів сприяння та забезпечення права на зайнятість, що виробляються та фіксуються в угодах суб'єктами соціального діалогу. Перетворення концепції, форм і самої організації соціального діалогу у західних економічно розвинутих країнах є виразом визнання необхідності його пристосування до економічних та соціальних перетворень (глобалізація, якісні зміни робітничого класу, зміни в споживанні, освіті) і технологічних (інформатизація, автоматиза-

ція). З точки зору кінцевого ефекту, як вказує П. Крісі, – покращення конкурентності та зайнятості – невід'ємною частиною діалогу стає врешті решт діалог між працівниками, управлінськими кадрами, власниками та клієнтами на рівні конкретної фірми, на місці праці – єдиному місці, де насправді можна вирішити проблеми якості продукції, продуктивності праці, підвищення ефективності організації, підвищення кваліфікації та проведення перекваліфікації [13].

Тому важливим етапом у правовій адаптації вітчизняного механізму соціального діалогу до сучасних умов постіндустріального суспільства, було включення у чинний Закон України «Про зайнятість населення» положень про соціальний діалог. Однак, якщо у ст. 17 цього Закону йдеться про соціальний діалог у сфері зайнятості, то Розділ IX називається «Соціальний діалог на ринку праці». Так, ст. 17 Закону України «Про зайнятість населення» визначає органи соціального діалогу у сфері зайнятості, до яких відносить, насамперед, координаційні комітети сприяння зайнятості та раду з професійної орієнтації [14].

Дійсно, означені органи створюються в Україні та мають активний вплив на рівні із іншими загальними органами у сфері соціального діалогу, які створюються згідно ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог». Так, Розпорядженням голови Первомайської райдержадміністрації від 11.10.2013 року № 239-р було затверджене «Положення про районний координаційний комітет сприяння зайнятості населення Первомайського району» для підготовки погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості на громадських посадах з однакової кількості представників професійних спілок, органів державного управління, власників підприємств або уповноважених органів підприємств [15]. У свою чергу, Рада з питань професійної орієнтації відповідно до Положення, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 21 січня 2009 р. № 28, взагалі є консультативно-дорадчим органом при Кабінеті Міністрів України, а її головою виступає Міністр соціальної політики України [16]. Як координаційні комітети сприяння зайнятості, так і рада з професійної орієнтації та інші органи, створені на центральному чи на місцевому рівнях, можуть бути плацдармом для вироблення узгоджених рішень на трьохсторонній основі, зафіксовані в остаточному варіанті у соціальних програмах в сфері зайнятості та актах соціального партнерства.

Однак дивним, з точки зору юридичної техніки, видається розділення означених органів соціального діалогу у сфері зайнятості із системою соціального діалогу,





представленою Розділі IX Закону України «Про зайнятість населення» за назвою «Соціальний діалог на ринку праці». На мій погляд, така назва розділу не передає сутнісну характеристику відносин, які виникають в означеній сфері. Адже відносини, які виникають між суб'єктами соціального діалогу, у даному випадку стосуються не ринку праці у економічному розумінні як сфери перерозподілу робочої сили за галузями виробництва та формування ціни на неї, а створення шляхом узгоджених позицій найбільш сприятливих умов для забезпечення та сприяння зайнятості населення. Тому Розділ IX Закону України «Про зайнятість населення» має називатись «Соціальний діалог у сфері зайнятості населення».

На жаль, більшість із норм права, які містить даний розділ не мають прямого відношення до механізму соціального діалогу, адже представляють собою окремі права та обов'язки роботодавців та представників працівників в особі професійних спілок щодо їх впливу на сферу зайнятості населення. Варто нагадати, що соціальний діалог означає пошук соціального компромісу, у тому числі й у сфері зайнятості, який би надав працівникам можливість покращити життєвий рівень та отримати доступ до благ вищого рівня, а роботодавцям забезпечив би надійне та ефективно функціонування виробничої сфери, а також завдяки значному розширенню участі в споживанні створив би абсолютно нову систему для отримання прибутків, якою є як масове споживання, так і особистий творчий розвиток працівників. Соціальний діалог є процесом узгодження на різних рівнях напрямків розвитку країни, регіону або окремих підприємств. У межах соціального діалогу реалізується можливість приділення уваги різноманітним інтересам соціальних груп при прийнятті рішень, встановленні стратегічних цілей і розробці програм розвитку. Найважливіші очікувані результати соціального діалогу – це досягнення і зміцнення консенсусу в суспільстві, а також збільшення включення різноманітних соціальних суб'єктів до досягнення узгоджених цілей.

У чинному Законі України «Про зайнятість населення» інтереси роботодавців та працівників у соціальному діалозі на ринку праці розведені між собою, та найчастіше це стосується не процесу прийняття взаємоузгоджених рішень щодо зайнятості працівників, а реалізації прав та виконання обов'язків перед органами виконавчої влади. Так, не зрозуміло, яким чином відноситься до механізму соціального діалогу право роботодавців на участь у державній кваліфікаційній атестації, державній атестації осіб за результатами професійного

навчання та підтвердженні професійної кваліфікації за робітничими професіями осіб, що бажають підтвердити результати неформального навчання (п. 5 ч. 2 ст. 50); чи право професійних спілок на розроблення проектів актів законодавства з питань зайнятості населення та трудової міграції (п. 1 ч. 2 ст. 51).

Дійсно, наведені у Розділі IX Закону України «Про зайнятість населення» норми права мають безпосереднє відношення до повноважень роботодавців та професійних спілок у сфері сприяння та забезпечення права на зайнятість, й можуть проявлятися у формі соціального діалогу. Однак це не означає, що наведені у ст. 50 та 51 Закону України «Про зайнятість населення» права та обов'язки роботодавців та професійних спілок у сфері зайнятості представляють собою специфіку їх взаємодії у сфері соціального діалогу. Адже сама назва «соціального діалогу» вказує – те, що відбувається в його рамках, базується на взаємній комунікації між партнерами. Приміром, обмін інформацією та представлення позицій є основним та обов'язковим елементом даного процесу.

На означене звертається увага й у ст. 21 та 29 частини II Європейської соціальної хартії (переглянутої). Згідно ст. 21 з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію і консультації на підприємстві Сторони зобов'язуються вживати заходів або заохочувати заходи, які надають можливість працівникам або їхнім представникам згідно з національним законодавством і практикою: а) отримувати регулярно або у належний час і у зрозумілий спосіб інформацію про економічний і фінансовий стан підприємства, на якому вони працюють, при тому розумінні, що деяку інформацію може бути заборонено для розголошення або віднесено до розряду конфіденційної, якщо її оприлюднення може завдати шкоди підприємству; б) отримувати своєчасно консультації щодо запропонованих рішень, які можуть суттєво вплинути на інтереси працівників, особливо щодо тих рішень, які можуть серйозно впливати на наявність робочих місць на підприємстві. Згідно ж ст. 29 з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію та консультації у випадках колективного звільнення Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб роботодавці до такого колективного звільнення завчасно інформували і консультували представників працівників щодо шляхів і засобів запобігання колективному звільненню або обмеження кількості звільнених осіб і пом'якшення наслідків звільнення, напри-

клад, шляхом вжиття соціальних заходів, спрямованих на надання відповідним працівникам допомоги у працевлаштуванні або перепідготовці [17].

Передбаченим в Європейській соціальній хартії елементам соціального діалогу у Законі України «Про зайнятість населення» присвячено ряд наступних норм. Роботодавці зобов'язані: вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників (п. 2 ч. 3 ст. 50); проводити попередні консультації з первинною профспілковою організацією, з якою укладено колективний договір, залучення працівників інших роботодавців, зокрема працівників суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні (п. 5 ч. 3 ст. 50). Професійні спілки та їх об'єднання беруть участь у консультаціях з питань залучення і використання в Україні іноземної робочої сили (п. 1 ч. 2 ст. 51); проводять разом з організаціями роботодавців та їх об'єднаннями, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування консультації з питань зайнятості населення (п. 2 ч. 2 ст. 51). Як бачимо, Закон України «Про зайнятість населення» передбачає таку форму взаємодії у межах соціального діалогу, як консультація.

Інформування як спосіб узгодження інтересів суб'єктів соціального діалогу у сфері зайнятості представлений в Законі України «Про зайнятість населення» у вигляді обов'язку роботодавця своєчасно та в повному обсязі у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики, подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про: попит на роботу силу (вакансії); заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення (п. 4 ч. 3 ст. 50).

Надавати інформацію про стан забезпечення зайнятості працівників на підприємстві

та вжитих заходах щодо сприяння реалізації права на зайнятість роботодавця повинен лише органу виконавчої влади у сфері зайнятості населення, тоді як професійні спілки та інші представницькі органи працівників на ринку праці такої інформації можуть бути позбавлені. На мій погляд, у національному законодавстві необхідно передбачити право професійних спілок на отримання інформації щодо стану забезпечення зайнятості на підприємстві (розширення чи скорочення штату, причин та обсягу масових вивільнень, переведень на часткову зайнятість тощо), вжитих заходах щодо сприяння реалізації права на зайнятість (професійного навчання, підвищення кваліфікації, підтвердженень неформального навчання тощо). Окрім того, слід передбачити юридичну відповідальність роботодавця за порушення обов'язку надати відповідну інформацію.

Що ж стосується колективних переговорів як обов'язкового та визначального елемента соціального діалогу, то Закон України «Про зайнятість населення» у ч. 3 ст. 51 передбачає, що професійні спілки та їх об'єднання мають право вносити органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, роботодавцям та їх об'єднанням обов'язкові для розгляду пропозиції щодо вдосконалення механізму забезпечення зайнятості населення. Однак жодним чином не відображена процедура розгляду таких пропозицій. На мій погляд, означена процедура має бути визначена Постановою Кабінету Міністрів України. У цілому ж видається справедливим зазначити, що колективні переговори мають здійснюватись за загальним правилом відповідно до Законів України «Про колективні договори та угоди» та «Про соціальний діалог в Україні».

Обов'язкового закріплення у чинному законодавстві про зайнятість потребує положення, що колективна угода як нормативно-правовий акт, що укладається між працівниками та їх представниками і роботодавцями та їх представниками на державному, галузевому, регіональному рівнях і регулює відносини у трудовій та соціально-економічній сферах [18], обов'язково має містити положення щодо засобів сприяння та забезпечення зайнятості, а також методи контролю з боку представницького органу працівників за їх виконанням.

**Висновки.** Соціальний діалог у сфері зайнятості – це форма реалізації державної соціальної політики у сфері зайнятості населення на договірній основі за участю працівників, роботодавців та уряду у процесі прийняття рішень щодо сприяння та забезпечення зайнятості населення. Означене поняття слід закріпити у ст. 1 Закон України «Про зайнятість населення».



### ЛІТЕРАТУРА:

1. Процевський В. О. Закономірності співвідношення приватного та публічного правового регулювання трудових відносин: автореф. дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05 / В. О. Процевський; НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. – К., 2012. – 31 с.
2. Прилипко С. М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, Н. М. Клименчук. – Х. : ФІНІ, 2011. – 256 с.
3. Лаврів О. Я. Система принципів трудового права України / О. Я. Лаврів. – Івано-Франківськ, 2008. – 211 с.
4. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Офіційний вісник України. – № 3. – 24.01.2011. – Ст. 62.
5. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-УІ // Відомості Верховної Ради України від 31.05.2013. – 2013. – № 22. – С. 1215. – Ст. 216.
6. МОТ: Объединение и организация в целях социальной справедливости: доклад Генерального директора. – Женева: МБТ, 2004. – С. 6-7.
7. Кодифікація трудового законодавства України: [монографія] / Н. М. Хуторян, О. Я. Лаврів, С. В. Вишневецька та ін. ; за ред. Н. М. Хуторян. – Х. : ФІНН, 2009.
8. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. – М. : Издательская группа НОРМА-ИНФРА. – М, 1998. – 263 с.
9. Про сприяння зайнятості та захист від безробіття: Конвенція МОП № 168 від 21.06.1988 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_182](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_182).
10. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – № 36. – 07.09.1993.
11. Жернигон Бернар, Одеро Альберто, Гуидо Гораццо. Коллективные переговоры: Нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. – Женева: Международное Бюро Труда, 1999.
12. Социальный диалог. Периодическое обсуждение в соответствии с Декларацией МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Доклад VI. – Женева, Международная конференция труда, 102-я сессия. – 2013. – 117 с.
13. Cressey P., Kelleher M. Social Partnership and Human Resource Development. – Dublin, 1999.
14. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Голос України 2012. – № 153-154 від 18.08.2012.
15. Про затвердження Положення про районний координаційний комітет сприяння зайнятості населення Первомайського району: Розпорядження голови Первомайської райдержадміністрації від 11.10.2013 року № 239-р [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://pervomaysk.mk.gov.ua/store/files/1388390581.doc>.
16. Про затвердження Положення про Раду з питань професійної орієнтації населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 21 січня 2009 р. № 28 // Офіційний вісник України від 02.02.2009. – 2009. – № 5. – С. 23. – Ст. 132. – Код акту 45565/2009.
17. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 // Відомості Верховної Ради України. – № 51. – 21.12.2007. – Ст. 2096.
18. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / О. А. Трюхан; Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2006. – 23 с.