

ВПЛИВ ДЕРЖАВИ НА СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ У КРАЇНАХ СВІТУ ТА В УКРАЇНІ

Вивчено систему соціального партнерства в зарубіжних країнах та в Україні. Досліджено зарубіжний досвід договірного регулювання оплати праці. Проаналізовано взаємозв'язок держави та соціального партнерства на різних рівнях регулювання.

The system of social partnership is studied in foreign countries and in Ukraine. Foreign experience of the contractual adjusting of work payment is investigated. Intercommunication of the state and social partnership is analyzed on the different levels of regulation.

Важливим елементом механізму регулювання оплати праці та встановлення співвідношень щодо заробітної плати на підприємствах є колективно-договірна система, яка виникла на початку ХХ ст. у деяких європейських країнах, потім поширилася на країни з розвинутою ринковою економікою та на деякі країни, що розвиваються. Всесвітнє визнання колективно-договірна система отримала після прийняття МОП Конвенції 97 (1949 р.) щодо застосування принципів права для організації і проведення колективних переговорів та Рекомендації 91 (1951 р.), яка визначила перелік важливих принципів колективно-договірної системи регулювання трудових відносин.

Ринковий курс економіки України об'єктивно зумовлює необхідність побудови соціальної держави, що ґрунтується на соціальному партнерстві між громадянами та державою, робітниками та роботодавцями, виробниками та споживачами. Тому подальша розбудова українського суспільства потребує розвитку процесів створення демократичних, політичних і правових механізмів управління соціальними явищами. Соціально-політична сфера має наповнюватися різними формами взаємодії громадських організацій і рухів з державою та її структурами. Тобто ідеї пріоритету права, солідарності та договірного регулювання набувають актуальності в умовах соціалізації економіки України [1].

Питання соціального партнерства у сфері регулювання оплати праці вивчали А. Базилук, Д. Богиня, І. Василюк, М. Ведерников, А. Колот, Е. Ліанова, В. Новіков, Р. Тульчинський, О. Чала. Значну увагу дослідники приділяли проблемам підвищення ефективності діяльності профспілок. Однак динамічні процеси соціально-економічного розвитку України потрібно розробити нові підходи до вирішення цих завдань з урахуванням реального стану справ у сфері державного регулювання оплати праці та соціального партнерства в Україні в умовах світової фінансової кризи.

Метою статті є дослідження державного впливу на соціальне партнерство та профспілковий рух в Україні, вивчення та класифікація моделей договірного регулювання оплати праці в зарубіжних країнах.

Система соціального партнерства почала розвиватися в окремих країнах у 1950-х рр. і остаточно сформувалася в 60 – 70 рр. ХХ ст. Нині найбільш розвинена система соціального партнерства існує в таких європейських країнах, як Німеччина, Швеція, Австрія та ін. Менш розвинутою вона є, наприклад, у США, Японії, Італії. У слаборозвинутих країнах системи соціального партнерства нема взагалі. Оскільки система трипартизму існує не в усіх країнах, отже, її формування можливе лише за певних передумов.

Для власного захисту та з метою протистояння капіталу і “тиску” на державу працівники почали об'єднуватися, змушуючи таким чином владу приймати закони, які враховували б і інтереси найманих працівників. Тобто розвиток капіталізму підштовхнув працівників до об'єднання, проте в багатьох країнах тривалий час, за законом, заборонялася діяльність профспілкових організацій.

Лише наприкінці ХІХ ст. профспілки легалізували свою діяльність. У 1868 р. було засновано Британський конгрес тред-юніонів, у 1898 р. Бельгійська робітничка партія заснувала профспілкові комісії Бельгії, у 1906 р. розпочався організований профспілковий рух у Росії. У США робітничі організації були законодавчо визнані лише у 30-ті рр. ХХ ст. З розвитком профспілкового руху почали виникати і об'єднання роботодавців.

Крім того, розвинуті капіталістичні країни охопили масштабні політичні, економічні та соціальні потрясіння, насамперед, світова економічна криза 1929 – 1933 рр. та друга світова війна, внаслідок чого позиції капіталу були серйозно підірвані, що змусило його шукати шляхи співробітництва з профспілками.

Водночас змінювалася і роль держави. У першій половині ХХ ст. за умов посилення концентрації виробництва, ускладнення економічних зв'язків, загострення соціальних проблем, милітаризації економіки відбулося розширення економічних функцій держави. Держава активніше почала втручатися в регулювання економічних і соціальних відносин. У багатьох країнах Західної Європи і США під тиском лівих сил і профспілок набуло розвитку соціальне законодавство. Після Другої світової війни сформувалася ідеологія “держави всезагального благоденства” (Welfare State), до якої входили програми досягнення високого рівня життя населення шляхом створення державної системи освіти, охорони здоров'я, житлового будівництва, програм соціального захисту, регулювання мінімального розміру заробітної плати. Пізніше вони були доповнені демографічними, екологічними та іншими програмами. У програмних документах багатьох

політичних партій, а також конституціях ФРН, Франції та Іспанії з'явився термін “соціальна держава”.

За ідеологією “держави всезагального благоденства” і “соціальної держави”, соціальна політика дає змогу стабілізувати суспільство, залагодити конфлікти та досягти утвердження солідарності й партнерства. Підсумком цієї діяльності держави стала досить чітка фіксація тієї частини соціально-трудова відносин (мінімальна заробітна плата, середня тривалість робочого тижня, відпусток, розміри соціальної допомоги), в яких держава виступала гарантом. Одночасно держава визначила сферу, де соціально-трудова питання могли стати предметом переговорів найманих працівників і власників капіталу (питання оплати праці, зайнятості, соціального забезпечення, що встановлюються понад гарантований державою мінімум). Завдяки зусиллям держави в більшості європейських країн було створено національні соціально-економічні ради, до складу яких входили представники об'єднань підприємців, профспілок та держави.

Створення в 1919 р. Міжнародної організації праці (МОП) та її цілеспрямовані зусилля зі сприяння впровадження в практику регулювання соціально-трудова відносин колективно-договірних форм також відіграли роль своєрідного каталізатора розвитку системи соціального партнерства. МОП напрацювала близько двох десятків конвенцій і рекомендацій, реалізація яких дала змогу багатьом країнам вибудувати свій механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин [8]. Незважаючи на зміни, що відбулися в економічній і соціальній сферах сучасного західного суспільства, суперечності інтересів найманих працівників і роботодавців зберігаються, як існують і класові розбіжності.

Становлення інституту соціального партнерства та профспілкового руху в різних країнах проходило по-різному. Об'єднавчою була боротьба найманих працівників, профспілок за кращі умови праці, гідну заробітну плату. Проте вирішення конфліктів відбувалося за різними сценаріями, які визначали тип моделі договірному регулювання оплати праці.

Змістовна сторона будь-якого інституту визначається здатністю регламентувати діяльність суб'єктів, що знаходяться у сфері його відповідальності. Якщо розглядати профспілку як інститут суспільної системи, то, відповідно, її місце в ній забезпечується виконанням деяких регулюючих функцій. Профспілка завжди була обмежувальним чинником для роботодавця. Проте це не означає, що він є лише перешкодою для досягнення підприємцем своїх власних цілей – навпаки, такі взаємини приносять йому чималу користь (наприклад, у вигляді економії витрат найму завдяки впровадженню колективних договорів). Інша ситуація виникає, коли діяльність профспілки стає перешкодою на дорозі розвитку бізнесу. У цьому випадку неминуха протидія останнього, причому в найрізноманітніших формах. Таким чином, вочевидь, що для профспілки необхідно не допускати трансформації якості свого статусу, тобто не перетворитися з “обмежувача” в “перешкоду”.

Профспілка є багаторівневою конструкцією. Перш за все, це – елемент інституційної організації суспільства, тобто макрорівня. Одночасно профспілка виступає як інститут мезорівня, що регулює трудові відносини в рамках галузі і мікрорівня (конкретне підприємство). Найбільш функціонально роль профспілки виявляється на мікрорівні, де вона виступає як інститут системи ринку, тобто є одним із чинників, які формують умови ринкової діяльності. Таким чином, стратегічна функція профспілки – обмеження ринкової влади працедавця для створення рівноваги на ринку праці [9, с. 61].

Вважаємо за доцільне класифікувати моделі договірному регулювання оплати праці за принципом приналежності до країни (табл. 1).

Таблиця 1

Моделі договірному регулювання оплати праці за кордоном

<i>Модель оплати праці</i>	<i>Характерні риси</i>	<i>Інститути соціального партнерства</i>	<i>Адаптація досвіду договірному регулювання в Україні</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>

<p style="text-align: center;">Англійська</p>	<p>Уряд Англії помірно втручається у відносини між роботодавцями та найманими працівниками. Особливістю англійського договору є те, що договір безпосередньо між об'єднаннями профспілок та підприємствами не має юридичної сили й розглядається як “джентльменська угода”. Тобто угода, яка по відношенню до власних учасників не може бути примусово приведена до виконання за допомогою держави. Чинним законодавством передбачено, що ні об'єднання підприємств, ні профспілки не можуть вимагати виконання умов колективних договорів у позовному порядку</p>	<p>Державне регулювання оплати праці реалізується через Національний консультативний комітет при Міністерстві праці та зобов'язання керівництва націоналізованих підприємств консультуватись з профспілками з приводу взаємних інтересів – оплата праці, зайнятість, раціоналізація, а підприємств – створювати ради по заробітній платі. Договірне регулювання оплати праці реалізується у формі спільних консультативних переговорів, створення рад по заробітній платі, укладання колективних договорів на підприємствах</p>	<p>Адаптація англійської моделі договірного регулювання оплати праці не покращить стан договірних відносин в Україні. Приватні та спільні підприємства у Україні не укладають колективних договорів, отже, працівники таких організацій є незахищеними. Національна угода в Англії формалізована та регулює лише питання державних гарантій щодо мінімальної заробітної, а інші питання розглядаються в колективних договорах</p>
---	--	---	---

1	2	3	4
	<p>Законодавство також не зобов'язує вести переговори по укладанню колективних угод на підприємствах недержавної форми власності та не визначає учасників переговорів. Але в Англії колективний договір є певним джерелом права, оскільки положення колективного договору про умови праці автоматично переносяться до індивідуальних трудових договорів працівників. При цьому колективний договір може бути укладено не тільки на підприємстві, а й у галузі</p>	<p>Особливість регулювання оплати праці через ради полягає у встановленні конкретних умов оплати праці не законодавчо, а членами ради. У законодавчому порядку регламентуються лише механізм утворення і функціонування ради, її права. Договірне регулювання оплати праці реалізується через державні органи – Департамент трудових відносин Міністерства праці, який регулює спірні питання щодо порушення умов договору</p>	<p>В умовах соціально-економічної кризи Україна потребує більшого втручання держави в сферу встановлення частки заробітної плати у ВВП, визначення співвідношення рівнів тарифних ставок першого розряду у різних галузях економіки з урахуванням складності і умов виконуваних робіт</p>
Німецька	<p>Договірні відносини в Німеччині складають регіонально-галузеві угоди. Питання оплати праці на регіональному рівні регламентують тарифні угоди трьох типів: про заробітну плату, загальний тарифний договір, спеціальна тарифна угода</p>	<p>Роль держави полягає у формуванні законодавчого простору. Головні Закони – “Про конституцію підприємства”, “Про співучасть”, “Про сприяння стабілізації та зростанню економіки”</p>	<p>Німецьку модель договірного регулювання оплати праці можливо частково адаптувати в Україні</p>

1	2	3	4
	Тарифні угоди укладаються на основі “тарифної автономії” – надання профспілкам і підприємцям права регулювання умов праці за взаємною домовленістю без втручання держави	У Німеччині в останні роки більшого значення в регулюванні оплати праці набуває виробничий рівень – створюються виробничі ради, які виконують функцію представництва трудового колективу	Особливу увагу необхідно приділити змісту тарифних угод, механізму вирішення трудових конфліктів і прийняти закони щодо соціального партнерства [10]
Американська	Домінування угод на виробничому рівні – колективних договорів. Угоди укладаються безпосередньо між адміністрацією та профспілкою. Положення колективного договору поширюються на всіх працівників організації без урахування приналежності до профспілки чи іншої категорії персоналу	Спірні питання регулюються через Федеральну службу посередництва і примирення. Бюро з трудових відносин і програм співпраці при Міністерстві праці сприяє програмам розвитку співпраці між профспілками та адміністрацією, поліпшенню якості та умов праці та вивчає, аналізує та популяризує досвід співпраці сторін у сфері трудових відносин	Застосування американського досвіду щодо договірного регулювання оплати праці в Україні не дасть бажаного ефекту, оскільки в українському законодавстві передбачено чотири рівні укладання угод, через необізнаність і пасивність працюючих, формалізація процесу укладання колективного договору на більшості підприємств

1	2	3	4
Скандинавська	<p>Договірний інститут країн Скандинавії має централізований примусовий характер і реалізується через укладання Національної угоди. У Данії з 1910 р. діє закон про примусовий розгляд (трудові суди) конфліктів й про посередництво держави при вирішенні трудових спорів</p>	<p>Держава – активний учасник переговорів, гарант соціального миру. Втручання держави в договірний процес відбувається через створення законодавчого простору – прийнято закони про колективні договори і трудовий суд, про посередництво, про арбітрів у трудових спорах, про право на об'єднання та інші</p>	<p>Досвід укладання національних угод є дуже необхідним для України, оскільки така модель втручання держави в трудові відносини є найбільш сприятливою та ефективною. На сьогодні Генеральна угода в Україні має бути домінуючою. Держава повинна посилити контроль за виконанням угод</p>
Французька	<p>У Франції питання державного регулювання оплати праці здійснюється за такими напрямками: 1) через податкову систему – використовують частину фонду оплати праці в розмірі 18 %; 2) через законодавчу систему й угоди по праці – Кодекс про працю і договірні відношення між профспілками, міністерствами, підприємствами і конкретними робітниками; 3) шляхом встановлення залежності між зростанням оплати праці і динамікою інфляції – відбувається на підставі договору між Конфедерацією підприємств і фінансовою адміністрацією, два рази на рік – 1 березня і 1 вересня [3; 4; 7]</p>	<p>У Національних трудових договорах за згодою галузевих профспілок з міністерствами встановлюються спільні для галузі тарифні ставки з достатньо широким діапазоном оплати в рамках кожного розряду. Визначається також стаж роботи, який дає право на підвищення зарплати. Колективний договір, який укладається між підприємством і найманими робітниками за погодженням з місцевою профспілкою, обумовлює розміри тарифних ставок, окладів, інші умови оплати праці [7]</p>	<p>Французьку модель договірного регулювання оплати праці можливо також частково адаптувати в Україні. Необхідно здійснювати реформування системи оподаткування доходів громадян, а також удосконалити механізм індексації заробітної плати та чітко розмежувати повноваження тарифних угод різних рівнів [4]</p>

1	2	3	4
Японська	Відповідно до вимог профспілок та їх взаємної домовленості з роботодавцями підвищення рівня заробітної плати для всіх працівників підприємств відбувається в Японії традиційно один раз на рік – 1 квітня. На формування сумарного заробітку японського працівника впливають шість факторів: вік, стаж і рівень освіти; посада, професія та обов'язки; умови праці; результативність; соціальні виплати на сім'ю, помешкання та транспорт; регіональні виплати	В Японії діє інститут трипартизму, суб'єктами якого є: громадськість – працівники – роботодавці і організації, що представляють інтереси двох останніх. Таким чином класична сторона – держава і її організації – відсутня, її місце займає громадськість – вчені, преса та інтелігенція. Зустрічі всіх представників проходять шість разів на рік на національному, галузевому і регіональному рівнях [2]	Японську модель договірної регулювання оплати праці не дасть бажаного ефекту, так як в українському суспільстві на сучасному етапі його розвитку, ще склалися умови, щоб громадськість представляла державні інтереси в переговорному процесі. Особливістю японської моделі є її м'якість і безконфліктність, такі якості не є характерними для українського переговорного процесу

Зміст, методи та процедури укладання колективних договорів різні не тільки в різних країнах, але й у середині кожної з них, оскільки в них відображені конкретні вимоги працівників різних галузей і підприємств. У сучасному світі дедалі більше країн перебувають у стані економічної кризи. У цих країнах розуміють, що для виходу з кризового стану соціальні питання економічної політики мають вирішуватися через діалог, консультації та переговори підприємців, органів виконавчої влади, профспілок.

Можна виділити типи моделей переговорів між профспілками і підприємцями щодо умов оплати праці (табл. 2).

Узагальнюючи накопичений досвід, можна стверджувати, що колективно-договірне регулювання оплати праці має на меті встановлення заробітної плати на рівні, що задовольняє потреби всіх сторін угоди. Шляхи досягнення такої мети визначаються принципами соціального партнерства: законність, добровільність, рівноправність сторін, пошук компромісних рішень, прагнення уникнути конфлікту, взаємоповага сторін, обґрунтованість і реальність вимог і зобов'язань сторін, відповідальність сторін за невиконання прийнятих рішень. Усі ці принципи є незаперечними, їх дотримання гарантує результативність переговорів.

Таблиця 2

Типи моделей переговорів між профспілками і підприємцями щодо умов оплати праці

Характеристики переговорів	Модель		
	Централізована	Децентралізована	Адміністративно-законодавча
Рівень переговорів	галузь, регіон, країна	підприємство	країна, регіон, галузь
Обов'язковість участі у переговорах	добровільно	обов'язково	обов'язково, але існують деякі обмеження
Правила і процедури	встановлюються в процесі переговорів	впливає держава	диктує держава
Визнання сторін	добровільне рішення	обов'язково	автоматично
Ратифікація угоди	рідко	обов'язково	відсутня

До практики регулювання соціально-трудових відносин увійшло укладання на тристоронній основі Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями. Відповідно до Закону України "Про колективні договори і угоди", в державі почали реалізовуватися на практиці елементи вертикальної системи соціального партнерства на всіх рівнях суспільства. Гнучкість колективно-договірної системи виявляється в різноманітності угод на різних рівнях: підприємства, галузі, регіону, територіальної одиниці. Саме на цих рівнях відбувається регулювання і диференціація заробітної плати. Укладаються генеральні, галузеві,

територіальні та інші угоди, а також колективні договори. Можна виділити такі рівні регулювання системи соціального партнерства в Україні (табл. 3) [5, с. 63].

Таблиця 3

Рівні регулювання системи соціального партнерства в Україні

Рівні	Учасники	Об'єкти регулювання
Держава	Парламент, виконавча влада, судова влада	Трудове законодавство про оплату та охорону праці, процедурні питання щодо трудових спорів
Колективні сторони	Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців і підприємців , всеукраїнські профспілки і профоб'єднання	Тарифні угоди про умови праці та інші умови праці
Підприємство	Керівництво підприємств, рада працівників, окремі працівники	Умови праці на підприємстві в рамках державних і тарифних норм

Незважаючи на те, що сьогодні вже досить чітко виявляється протилежність інтересів найманих працівників і роботодавців, вони часто мають схожі позиції щодо вимог до влади на різних рівнях. Посилаючись на скрутне матеріальне становище трудових колективів, роботодавці таким чином намагаються вирішувати питання компенсацій, додаткового фінансування, установа пільг для досягнення власних цілей. Проте така ситуація гальмує впровадження інтересів власне працівників, стримує процес формування системи соціального партнерства.

Якщо в розвинутих країнах колективний договір – це документ, який дає змогу працівникам досягти значного поліпшення свого соціально-економічного становища, то в Україні колективні договори – це суто формальний документ, котрий мало що дає працівникам. Це насамперед зумовлено тим, що нині в Україні остаточно не сформувалися реальні суб'єкти, що представляють і захищають інтереси найманих працівників, з одного боку, та власників і роботодавців – з іншого [6].

Ефективність колективно-договірної механізми регулювання оплати праці залежить від виконання стратегічних цілей кожної зі сторін, взаємоповаги, визнання, прийняття інтересів іншої сторони. За умов, коли одна зі сторін угоди буде намагатися досягти лише власних цілей і не захоче взяти до уваги інтереси іншої сторони, система договірних відносин буде бездієвою. На ефективність колективно-договірної регулювання оплати праці показники та фактори впливу вказує таблиця 4 [11].

Для вирішення політико-правових питань з формування системи трипартизму допоможе розмежування компетенції у прийнятті актів у галузі трудового права між різними державними структурами, організаціями підприємств та найманих працівників. Організації підприємств і працівників мають стати справді представницькими та незалежними, щоб використовувати правові засоби для виконання своїх функцій. Сьогодні жодна із сторін не має поки належного досвіду, кадрового, освітнього та наукового забезпечення для ведення колективних переговорів і врегулювання конфліктів. Держава регламентує переважну частину соціально-трудова питань.

Створення нової системи соціального порядку ґрунтується на тому, що забезпечення гідного життя громадян не може бути тільки справою влади або однієї якоїсь структури. Формування в Україні таких передумов, безперечно, є важливою складовою демократичного суспільства та конкурентоспроможної ринкової економіки.

Щодо відносин між владою та бізнесом, діалогу між державою та суспільством, то їх варто будувати на таких принципах:

- щодо суспільства: держава бере на себе відповідальність за підвищення рівня життя населення країни, забезпечення соціальних гарантій та безпеки, отримуючи натомість легітимність влади та підтримку суспільства;

- щодо бізнесу: держава забезпечує гарантії прав власності, сприятливий підприємницький клімат та сприяння бізнесу (у т.ч. орієнтованому на зовнішній ринок), отримуючи замість того підтримку з боку національного капіталу та дотримання ним установлених державою норм і правил;

- рівновага між суспільством і капіталом створюється за принципом: чесний бізнес – підтримка суспільством його інтересів і дій ринкової економіки.

Таблиця 4

Співвідношення показників і факторів впливу на стан та ефективність колективно-договірної регулювання оплати праці

Фактори	Показники	
	якісні	кількісні
Юридичні (нормативно-правова база, генеральна, галузева, регіональна угода)	– змістовність угоди; – відповідність угоди конституційним нормам; – характер суперечностей з іншими законодавчими та нормативно-правовими	– структури відповідного договірної інституту; – чисельність контролюючих органів

	актами; – відповідальність сторін за невиконання угоди	
Економічні (зовнішня політика держави, фінансовий стан та прибутковість підприємства, рівень продуктивності праці, техніко-організаційний стан підприємства, рівень оплати праці)	– рівень диференціації доходів працюючих; – структура фонду оплати праці; – структура витрат на виробництво; – схема розподілу прибутків	– прибутки підприємства; – розмір заробітної плати, доплат, компенсацій та інших заохочувальних виплат; – продуктивність праці; – заборгованість по виплатам і внескам; – податковий тиск
Соціальні (соціальна політика держави активність сторін договору, плинність кадрів)	– соціальне партнерство; – соціальна безпека; – соціальна стабільність	– розмір соціальних гарантій щодо оплати праці; – рівень безробіття; – рівень бідності; – кількість конфліктів і страйків
Культурно-демографічні та освітні (досвід, рівень кваліфікації та обізнаність, ступінь задоволеності колективним договором)	– ціннісні орієнтації учасників переговорів; – ідеологія	– культурно-освітній рівень; – коефіцієнти захворюваності, народжуваності, смертності; – рівень забруднення навколишнього середовища

Першим етапом є первинна диференціація заробітної плати на підприємстві, яка здійснюється на основі аналітичної оцінки складності праці та фіксується в тарифних ставках. Другий етап формування співвідношень щодо оплати праці відбувається на ринку товарів і послуг, коли стихійно вирівнюються суспільно необхідні витрати на їх виробництво. На цьому етапі непрямим шляхом формується надтарифна частина заробітної плати і таким чином остаточно диференціюється фактична заробітна плата працівників. Відхилення фактичної диференціації від первинної зростає в період між переглядом умов та залежить від змін у рівні кваліфікації працівників, результатів праці, складом персоналу та ін. і називається “дрифтом” – непередбаченим зростом заробітної плати. Довгий час це визнавалося негативним явищем, що означає відхилення від державної політики доходів, яка направлена на стримування інфляції.

Таким чином, у теорії та практиці ринкової економіки України необхідно відмовитися від перебудови всього механізму колективно-договірного регулювання оплати праці та прямого копіювання зарубіжних досягнень. Досвід розвинутих країн свідчить, що держава бере активну участь у становленні системи регулювання соціально-трудова відносин на основі соціального партнерства, яке може стати реальним інструментом впливу в тому випадку, коли в Україні буде сформовано нормативно-правову базу для ефективного колективно-договірного регулювання та створено відповідні інституційні структури.

Література:

1. Волгин Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: Анализ, проблемы, решения / Н. А. Волгин. – М. : Экзамен, 2003. – 223 с.
2. Волгин Н. А. Оплата труда: японский опыт и российская практика / Н. А. Волгин, О. Н. Волгина. – М. : Дашков и К; 2004. – 70 с.
3. Калина А. Регулирование заработной платы за рубежом / А. Калина, В. Осокина // Персонал. – 1995. – № 1. – С. 103–119.
4. Лукьянова Г. И. Трудовые отношения в современной Франции / Г. И. Лукьянова // Труд за рубежом. – 2004. – № 3. – С. 65–83.
5. Мазманова Б. Г. Соотношение рыночного и социально-политического факторов в механизме образования заработной платы / Б. Г. Мазманова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 62–69.
6. Новіков В. Колективно-договірне регулювання трудових відносин в Україні (історичний аспект) / В. Новіков // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 3. – С. 26–30.
7. Рочко А. В. Основные принципы оценки и материального стимулирования труда работников на предприятиях Франции / А. В. Рочко // Труд за рубежом. – 1995. – № 4. – С. 59–65.
8. Соціальне партнерство на ринку праці України : [навч. посіб.] – К., 1998. – 151 с.
9. Тарануха Ю. Профсоюзы и глобализация / Ю. Тарануха // Человек и труд. – 2006. – № 4. – С. 61–67.
10. Чала О. М. Договірне регулювання оплати праці на державному рівні / О. М. Чала // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001. – Ч. 1. – С. 65–68.
11. Чала О. М. Розвиток колективно-договірного регулювання оплати праці в Україні / О. М. Чала // Вісник Технологічного університету Поділля. – 1998. – Ч. 2. – С. 83–86.

Надійшла до редколегії 16.11.2009 р.

