

УДК 331.323.2

ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН У РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА УКРАЇНИ

І.А. Шерепера

Г.А. Смоквіна, к.е.н., доцент

Одеський національний політехнічний університет, Одеса, Україна

Шерепера І.А., Смоквіна Г.А. Досвід європейських країн у розвитку соціального партнерства України.

У статті розглядається і порівнюється розвиток соціального партнерства України та Німеччини. Особлива увага приділена визначенню терміна соціальне партнерство, тим недолікам, які треба усунути і які можна уникнути, і тим перевагам, які ми можемо запозичити у більш розвинених країн.

Ключові слова: соціальне партнерство, профспілки, колективно-договірні відносини, правова база, євроінтеграція, соціальна психологія

Шерепера И.А., Смоквина А.А. Опыт европейских стран в развитии социального партнёрства Украины.

В статье рассматривается и сравнивается развитие социального партнерства Украины и Германии. Особое внимание уделено определению термина социальное партнерство, тем недостаткам, которые необходимо устранить и которые можно избежать, и тем преимуществам, которые мы можем позаимствовать у более развитых стран.

Ключевые слова: социальное партнерство, профсоюзы, коллективно-договорные отношения, правовая база, евроинтеграция, социальная психология

Sherepera I.A., Smokvina A.A. European experience and development of social partnership in Ukraine.

Development of social partnership in Ukraine and Germany is being considered in this article. Particular attention is paid to the definition of social partnership, the deficiencies that need to be addressed and which can be avoided, and the benefits that we can borrow from the more developed countries.

Keywords: social partnership, trade unions, collective contractual relationships, legal basis, European integration, social psychology

З розвитком ринкових відносин, у нашій країні неминуче потрібен розвиток соціального партнерства, і насамперед у сфері праці. Це питання стоїть особливо гостро на тлі інтеграції України в ЄС, так як багато країн Європи вже давно живуть за принципами соціального партнерства.

Соціальне партнерство як особливий тип суспільних відносин є важливою частиною діяльності будь-якого підприємства не залежно від його форми власності, починаючи з того, що від нього залежить репутаційний капітал підприємства і закінчуючи тим, що сприятливі умови праці значно підвищують продуктивність діяльності організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Сьогодні на порозі євро інтеграційних процесів, перед українським суспільством постала гостра потреба в розробці та впровадженні нових підходів до соціального партнерства, в тому числі зміщення центру ваги в цьому питанні на трудову сферу.

Значний внесок в осмислення проблем соціального партнерства в останні роки зробили Пашенко І.Н. [2], Процюк С.Л. [15], Юзик Л.А. [14], Ситник О.Ю. [13], Гутуряк К.О. [12], Василенко О.М. [11], Балабанова Л.В. [7].

Вивченню цих проблем присвячені і праці зарубіжних економістів Дарендорф Р. [16], Бернштейн Е. [17], Веддок С. [18], Александер Дж. та Нанк Р. [19].

Таким чином, загальні проблеми становлення та розвитку соціального партнерства широко представлені в економічній літературі. Однак підкреслимо, що дослідженню соціального партнерства в трудовій сфері присвячені лише деякі з робіт перерахованих авторів.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

У вітчизняній науці та практиці переважає вузький підхід до соціального партнерства, який розглядається переважно як технологія регулювання соціально-трудових відносин в організаціях.

При вузькому підході термін «соціальне партнерство» трактується як вид громадських чи соціально-трудових відносин між великими групами і верствами населення, зокрема, між

підприємцями (роботодавцями), найманими працівниками та державою. Цілями соціального партнерства в цьому випадку є зниження протиріч між роботодавцями та найманими працівниками на основі соціального співробітництва, та інтеграція працюючих в систему ринкової економіки [1].

У зв'язку з розвитком держави, інтеграцією в ЄС і бажанням зайняти вагоме місце на світовому ринку дуже важливо розглядати соціальне партнерство як умову і ціль розвитку різних сфер суспільного життя, як фактор соціальної інтеграції суспільства в цілому.

Формулювання цілей статті

На основі порівняльного аналізу основних напрямків формування та реалізації соціального партнерства у трудовій сфері, оцінити особливості, виявити недоліки в її розробці, і на основі європейського досвіду визначити шляхи оптимізації.

Виклад основного матеріалу дослідження

Термін «соціальне партнерство» з'явився вперше в промислово розвинених країнах Заходу в кінці XIX ст., в умовах зародження виробничої демократії. Після Другої світової війни в трудовому законодавстві країн Заходу почали все більше закріплюватися поступки роботодавців найманим працівникам, у вигляді надання останнім права на участь в управлінні виробництвом. В окремих країнах Заходу з'явилися спільні робочі ради на виробництві, функціонування яких було законодавчо закріплене. Так, за законом Федеративної Республіки Німеччини «Про виробничі ради» 1949 р. такі ради утворюються і діють на паритетних засадах, з представників роботодавців і найманих працівників. Ці ради почали називатися органами соціального партнерства. Намагання подолати протиріччя між працею і капіталом

сприяли створенню спеціальних організацій, однією з яких стала в 1919 р. Міжнародна організація праці (МОП). Одним з головних факторів виникнення соціального партнерства стала науково-технічна революція, в результаті якої підвищилися вимоги до якості робочої сили, з'явилася потреба в гуманізації відносин між найманими працівниками і роботодавцями [21].

Формування соціального партнерства в Україні почалося вже в 1992 р. із прийняттям Закону України «Про оплату праці», який започаткував правову основу договірному регулюванню оплати праці на основі системи тарифних угод.

Стабільний розвиток українського суспільства, що переживає якісну трансформацію, вимагає становлення соціального партнерства як інституту, що формує згоду в суспільстві через досягнення балансу інтересів між найманими працівниками, роботодавцями і державою. згідно із законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» одним із принципів формування державних соціальних стандартів і нормативів.

Особливу роль соціальне партнерство набуває у трудовій сфері, так як вона є найважливішою складовою соціально орієнтованої економіки, формує людський капітал і визначає зміст творчих здібностей людини, від яких безпосередньо залежать можливості поступового розвитку економіки. Розвиток партнерства у системі трудових відносин та пенсійного обслуговування сектору і збільшує частку людського капіталу у валовому національному продукті держави [3].

Аналіз зарубіжної та вітчизняної літератури дав можливість зрозуміти, що існує безліч трактувань поняття «соціальне партнерство» що наведено в табл. 1.

Таблиця 1. Групи обліку нематеріальних активів

Автор(прізвище, ініціали)	Визначення
Пашенко І.Н. [2]	Соціальне партнерство – це стратегія і практика цивільного мирного, неконфронтаційного співіснування; спосіб врегулювання соціальних відносин між виразниками інтересів різних соціальних груп і державою, в основі якого лежить соціальний діалог.
Василенко О.М. [11]	Сучасне соціальне партнерство - це: <ul style="list-style-type: none"> – новий тип мислення, соціальної психології, в центрі якої стоїть людина, загальнолюдські цінності; – реально сформована система відносин між класами, соціальними групами і шарами, в якій пріоритет належить загальнонаціональній згоді, недопущення того, щоб різні соціальні групи суспільства виснажували себе у взаємній боротьбі; – найважливіший напрям соціальної політики держави; – сукупність органів, організацій, створюваних з представників працівників найманої праці, роботодавців і держави для регулювання соціально-трудових відносин.
Гутуряк К.О. [12]	Як суспільне явище соціальне партнерство тісно пов'язане із здійсненням влади. Соціальне партнерство – це багатоплановий суспільний феномен – пов'язаний не тільки з багатоманітністю форм суспільного устрою, а й з певними етапами розвитку, зокрема робітничого руху, його зрілістю.
Ситник О. Ю. [13]	Соціальне партнерство – це взаємозумовленість інтересів різних груп соціально розділеного суспільства з метою досягнення політичної стабільності.

Продовження табл. 1

Юзик Л. А [14]	Соціальне партнерство – це взаємодія суб'єктів соціальної політики щодо збереження, зміни соціального становища населення та окремих складових його частин, щодо вирішення проблем у соціальній сфері, що впливають на соціальний стан населення в цілому, а також його окремих груп. Основна мета соціального партнерства – залучити якомога більше різних організацій у процес соціально-економічного розвитку суспільства.
Семигин Г. Ю [15]	Соціальне партнерство – система інститутів і механізмів узгодження інтересів учасників виробничого процесу: працівників і роботодавців, заснована на рівній співпраці.

На наш погляд, соціальне партнерство – це тип соціальних відносин між суб'єктами влади, бізнесу, професійними об'єднаннями, соціальними групами, громадськими організаціями та населенням, які спрямовані на узгодження інтересів і цілей суб'єктів цих відносин, а також для вирішення соціально значущих питань у суспільстві.

Основними формами соціального партнерства є:

- загальні консультації;
- колективні договори;
- складання договорів і угод;
- згоди на вищому рівні соціально-економічної політики;
- загальна розв'язка колективних трудових спорів, їх запобігання;
- організація примирних та арбітражних процедур;
- участь найманих працівників в управлінні виробництвом;
- участь представників сторін у роботі органів соціального партнерства;
- загальне управління фондами соціального партнерства;
- участь найманих працівників в доході;
- розгляд претензій і розбіжностей, що виникли між сторонами;
- обмін інформацією;
- контроль за виконанням спільних домовленостей [9].

Цілями соціального партнерства в трудовій сфері є:

- формування механізму колективно-договірної регулювання соціально-трудова відносин;
- забезпечення зайнятості і соціального захисту населення, охорони і безпеки праці;
- професійне навчання працівників;
- збереження трудового потенціалу суспільства;
- поетапне підвищення доходів працівників на основі зростання продуктивності праці;
- підвищення ефективності виробництва [7].

Основні принципи соціального партнерства сфери праці є:

- рівноправність сторін (кожна зі сторін може бути ініціатором переговорів);
- повага і врахування інтересів сторін (інтереси сторін узгоджуються в ході переговорів);
- зацікавленість сторін в участі в договірних відносинах (законодавець все більше питань

віддає на розсуд сторін, і їм доведеться домовлятися);

- сприяння держави у зміцненні і розвитку соціального партнерства на демократичній основі (створюються спеціальні органи по сприянню у врегулюванні соціально - трудових відносин);
- дотримання сторонами та їх представниками трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права (кожна зі сторін, що підписує договір чи угоду, зобов'язана виконувати умови);
- повноважність представників сторін (представники працівників обираються на зборах (конференції), їх повноваження підтверджує протокол зборів, представники роботодавця призначаються, їх повноваження підтверджує наказ);
- свобода вибору при обговоренні питань, що входять до сфери праці (Трудовий кодекс дозволяє сторонам вибирати будь-яке коло питань, а не тільки рекомендоване);
- добровільність прийняття сторонами на себе зобов'язань без примусу і погроз;
- реальність зобов'язань, прийнятих на себе сторонами (прийняті зобов'язання повинні бути здійсненими);
- обов'язковість виконання колективних договорів, угод;
- контроль за виконанням прийнятих колективних договорів, угод (здійснюють органи нагляду);
- відповідальність сторін, їх представників за невиконання з їх вини колективних договорів, угод (встановлюється адміністративна відповідальність) [8].

Важливим питанням у системі соціального партнерства є розподіл ролей між соціальними партнерами. Сторонами соціального партнерства виступають:

- від імені працівників – профспілки та їх об'єднання, інші організації найманих працівників, створені ними відповідно до законодавства;
- від імені роботодавців – роботодавці, їх організації та об'єднання;
- від імені держави – держава в особі органів влади та органів місцевого самоврядування.

Ні власник засобів виробництва (роботодавець), ні працівники не зможуть отримати: одні – прибуток, а інші – кошти для життя, якщо не

об'єднуються в одному процесі виробництва. При цьому суб'єктів з'єднує спільний інтерес. Це веде до істотних відмінностей у їх положенні і особистих інтересах, які можуть, розростися до масштабів серйозних протиріч і навіть до збройних конфліктів. Тут-то і виникає усвідомлення необхідності забезпечення оптимально можливого збалансування інтересів суб'єктів, тобто виходу на шлях соціального партнерства [4].

Найважливішим завданням вдосконалення соціального партнерства є розмежування різних груп інтересів і розробка механізмів їх узгодження та реалізації.

На даному етапі найбільш важливими питаннями партнерських відносин у соціально-трудовій сфері між найманими працівниками та роботодавцями є узгодження питань оплати праці, гарантій зайнятості, умов праці, професійної підготовки

та перепідготовки, соціальних гарантій. Велике значення має реалізація основних принципів соціального партнерства.

Інтереси працівників можуть представляти різні профспілкові організації, в тому числі і не входять до структури загально українських об'єднань профспілок. Основний спосіб здійснення соціального партнерства – соціальний діалог, в який вступають сторони з метою досягнення консенсусу з питань, що становлять взаємний інтерес.

Профспілки – це масове самокероване громадське об'єднання трудящих певної галузі або суміжних галузей, професійної групи для захисту і представництва їхніх соціальних інтересів [20].

Пропонується розглянути основні аспекти соціального партнерства (табл. 2) і міру їх розвитку в Україні та в Німеччині.

Таблиця 2. Основні аспекти соціального партнерства

№	Показник	Україна	Німеччина
1	Законодавство	В Україні на сьогоднішній день діють такі закони у сфері соціального партнерства трудової сфери є: – Закон України «Про колективні угоди»; – Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»; – Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [10].	Політика соціального партнерства Німеччини спирається на положення конвенцій Міжнародної організації праці: – 154-й «Про сприяння колективним переговорам»; – 155-й «Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище»; – 187-й «Про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці».
2	Профспілки	Основна мета: підвищення рівня заробітної плати, збереження робочих місць для членів профспілки, участь працюючих в управлінні виробництвом і розподілі виробленого продукту, поліпшення умов праці [6].	Німецькі профспілки не залежать від політичних партій і церкви. Для своїх членів у профспілок є численні навчальні заклади. Вступати до профспілок нікого не примушують. У Німеччині немає системи «закритого цеху», тобто підприємств, куди за угодою між профспілками і підприємцями на роботу приймаються тільки особи, які є членами профспілки.
3	Колективно-договірне регулювання	На ефективність функціонування системи колективно-договірних відносин та її подальший розвиток в країні суттєво впливають такі обставини: – недостатньо активно протікає процес становлення суб'єктів партнерських відносин; – на галузевому та місцевому рівнях об'єднання роботодавців ще не сформувалися; – у законодавстві країни не повною мірою розкриті повноваження та функції органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, а також наймачів та їх об'єднань у галузі регулювання соціально - трудових відносин; – слабо розвинено колективно - договірне регулювання соціально - трудових відносин у недержавному секторі економіки, а також на підприємствах, в установах і організаціях, що фінансуються з бюджету[4].	Існують два основних види колективних договорів, що укладаються окремими профспілками з спілками роботодавців або з окремими роботодавцями. Договори про тарифну сітку регулюють оплату праці робітників і службовців. Як правило, вони полягають на один рік. У типових колективних договорах, які зазвичай укладаються на кілька років, регулюються такі питання загального характеру, як тривалість робочого часу, відпустки, терміни звільнень (якщо такі передбачаються), оплата понаднормових робіт і багато іншого. Згідно колективними договорами, майже всім найманим працівникам виплачуються відпускні та різдвяні гроші. Фактично виплачувана зарплата і оклади, а також інші виплати в багатьох галузях економіки помітно вище тарифних ставок.

Продовження табл. 2

4	Рівні	<ul style="list-style-type: none"> – міжрегіональний рівень, на якому встановлюються основи регулювання відносин у сфері праці в двох і більше суб'єктах; – регіональний рівень, на якому встановлюються основи регулювання трудових відносин у сфері праці; – галузевий рівень, на якому встановлюються основи регулювання відносин у сфері праці в галузі (галузях); – територіальний рівень, на якому встановлюються основи регулювання у сфері праці в муніципальній освіті; – локальний рівень, на якому встановлюються зобов'язання працівників і роботодавців у сфері праці [5]. 	<p>Суспільно-публічний рівень на якому відбувається регульоване правом і організоване на принципах соціального партнерства взаємодія між представниками найманих працівників та роботодавців і держави.</p> <p>Рівень промислових об'єднань, концернів, фірм і підприємств на якому відбувається регульоване правом і організоване на принципах соціального партнерства взаємодія між представниками найманих працівників та роботодавців.</p>
---	-------	--	--

З таблиці ми можемо побачити, що система соціального партнерства України та Німеччини істотно відрізняється одна від одної. А саме якщо в Німеччині профспілки діють, то в Україні їх робота лише видна в документальному, але ніяк не у фактичному характері, також через вільні форми трудового договору та відсутності законодавчо передбаченого захисту працівників, українські працівники не можуть регулювати свої

права, а саме не можуть захистити себе належним чином.

У зв'язку з чим необхідно виділити існуючі недоліки, усунення яких послужить головною основою розвитку соціального партнерства України.

В табл. 3 приведені існуючі недоліки у розвитку соціального партнерства Німеччини і України, які необхідно виправити для того, щоб політика соціального партнерства була вигідною.

Таблиця 3. Недоліки соціального партнерства держав

Україна	Німеччина
<ul style="list-style-type: none"> – відсутність належної правової бази. Прийняті закони «Про підприємства і підприємницьку діяльність», «Про колективні угоди», Кодекс законів про працю в якійсь мірі регламентують правові процедури переговорів між роботодавцями та найманими працівниками, але в них не передбачається відповідальність сторін, тобто відсутня третя важлива частина правової норми - санкція. Не визначено правовий статус суб'єктів трудових відносин, зокрема, тих хто представляє сторону роботодавців; – вузька сфера договірно-правового регулювання колективних трудових відносин. Так, з 2,3 млн. об'єктів єдиного державного реєстру підприємств та організацій колективні договори мають лише 118,8 тис.; – укладення колективних договорів та угод не гарантує їх сумлінне виконання, що пов'язано з недостатньою розробленістю правових механізмів регулювання соціально - трудових відносин, невміння і небажання соціальних партнерів досягати компромісу; – недостатня матеріальна база соціального партнерства. 	<p>Система соціальних гарантій у Німеччині при всіх її перевагах має істотний недолік - вона занадто дорога, і її фінансування створює великі труднощі навіть для однієї з найсильніших економік світу. Крім того, вона впливає на зростання безробіття двояким чином: по-перше, вкрай підвищує вартість робочої сили з точки зору підприємців через необхідність платежів у соціальні фонди, по-друге, сприяє тому, що незайнятість стає для багатьох людей більш привабливою, ніж праця, так як дуже великі суми виплат по безробіттю. Приклад Німеччини свідчить, що соціальна допомога підвищує довготривале безробіття - з 2,7 млн. осіб, які отримують її сьогодні, щонайменше 1 млн. в змозі вийти на ринок праці.</p>

Висновки

В розвитку підприємства, держави важливе місце займає саме соціальне партнерство, адже від нього безпосередньо залежить продуктивність праці, а отже обсяг виробництва, заробітна плата, дохід підприємця і в загальному значенні ВВП. Ні підприємство, ні працівники, ні держава не

можуть реалізувати свої цілі без співробітництва один з одним, а виходячи з цього є необхідним регулювання на законодавчому рівні всіх важливих аспектів соціального партнерства, їх відповідність до конвенцій МОП, покращення матеріальної бази та проведення навчальних семінарів.

Список літератури:

1. Негель Л.С. Світовий досвід розвитку соціального партнерства та його формування в Україні / Л.С. Негель, Л.Л. Макаренко // Стратегічна панорама. – 2004. – № 2. – С. 96-103.
2. Пашенко І.Н. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст] : навч. посіб. для студ. вузів / І.Н. Пашенко. – Л. : Магнолія 2006, 2007. – 260 с.
3. Политическая социология : научное издание / Л.Н. Алисова, З.Т. Голенкова, В.Н. Иванов и др.; Отв. Ред.: В.Н. Иванов, Г.Ю. Семигин; Ин-т соц-полит. исслед. РАН. Центр политологии. – Москва : Мысль, 2000. – 294 с.
4. Балабанова Н.В. Социальный диалог. Социальное партнерство. Социальное государство / Н.В. Балабанова, В.И. Жуков, В.Е. Пилипенко. – К. : АТСО, 2002. – 189 с.
5. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика [Текст] : [Учеб. для вузов] / В.А. Михеев; Ред. В.И. Осипов, Рец. М.Д. Валовая, Рец. Б.Т. Пономаренко; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – Москва : Экзамен, 2001. – 447 с.
6. Цвих В. Профспілки. Від «школи комунізму» до соціального партнерства / В. Цвих // Віче. – 2002. – № 1. – С. 34-38.
7. Балабанова Л.В. Управління персоналом [Текст] : навч. посібник / Л. В. Балабанова ; М-во освіти і науки України. – К. : Професіонал, 2006. – 511 с.
8. Ситник О.Ю. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку [Електронний ресурс] / О.Ю. Ситник // Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2009. – Вип. 15. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/npkntu_e/2009_15/stat_09/42.pdf
9. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст] : підручник / О.А. Грішнова. – 3-ге вид., випр. і доп. – К. : Знання, 2007. – 560 с.
10. Валишвили М.А. Совершенствование социального партнерства как механизма гуманизации и повышения эффективности предпринимательской деятельности [Електронний ресурс] / М.А. Валишвили // Управление экономическими системами. – 2013. – № 7(55). – Режим доступу: <http://uecs.ru/predprinematelstvo/item/2267-2013-07-30-08-41-02>
11. Василенко О.М. Активізація дієвості соціального партнерства державних інституцій з громадськими організаціями [Електронний ресурс] / О.М. Василенко // Державне управління: удосконалення та розвиток. – Режим доступу: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=105>
12. Гутуряк К.О. Сучасний стан соціального партнерства в Україні / К.О. Гутуряк // Ефективна економіка. – 2010. – № 5. – С. 21-24.
13. Ситник О.Ю. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку [Електронний ресурс] / О.Ю. Ситник // Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2009. – Вип. 15. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/npkntu_e/2009_15/stat_09/42.pdf
14. Юзик Л.А. Сутність та механізм соціального партнерства / Л.А. Юзик // Економічний аналіз. – 2010. – Вип. 5. – С. 225-227.
15. Процюк С.Л. Соціальне партнерство як механізм соціального захисту зайнятого населення / С.Л. Процюк // Публічне адміністрування : теорія та практика [Електронне видання]. – 2010. – Вип. 1(3). – Режим доступу: <http://www.dbuara.dp.ua/zbirnik/2010-01/10pslzzn.pdf>
16. Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта / Р. Дарендорф // СоцИс. – 1994. – № 5. – С. 142-147.
17. Павко А. Соціал-демократична доктрина Е. Бернштейна: сутність, еволюція, перспективи / А. Павко // Вісник НАН України. – 2010. – № 11. – С. 33-42.
18. Waddock S.A. Understanding Social Partnerships: An Evolutionary Model of Partnership Organizations / S.A. Waddock // Administration & Society. – 1989. – Vol. 21, No. 1. – PP. 78-100.
19. Alexander J. Public-Nonprofit Partnership: Realizing the New Public Service / J. Alexander, R. Nank // Administration & Society. – 2009. – Vol. 41, No. 3. – PP. 364-386.
20. Завіновська Г.Т. Економіка праці [Текст] : навч. посібник / Г.Т. Завіновська. – 3-є вид., без змін. – К. : КНЕУ, 2007. – 299 с.
21. Кинько Е.Н. Институт социального партнерства в Украине: параметры состояния и проблемы развития / Е.Н. Кинько // Економічний простір. – 2008. – № 14. – С. 92-99.

Надано до редакції 16.09.2013

Смоквіна Ганна Анатоліївна / Anna A. Smokvina
smokvinaann@te.net.ua

Шерепера Ірина Анатоліївна / Iryna A. Scherepera
Irishkin10@meta.ua

Посилання на статтю / Reference a Journal Article:

Досвід європейських країн у розвитку соціального партнерства України [Електронний ресурс] / І.А. Шерепера, Г.А. Смоквіна, // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – № 4 (9). – С. 189-194. – Режим доступу до журн.: <http://www.economics.opu.ua/2013/n4.html>