

Тема 4 «Элементы и субъекты корпоративной социальной ответственности»

- 1. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.**
- 2. Органы социального партнерства.**
- 3. Коллективные переговоры. Договоры и соглашения.**
- 4. Участие работников в управлении организацией.**
- 5. Ответственность сторон социального партнерства.**

1. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве

Представителями работников в социальном партнерстве выступают, профессиональные союзы и их объединения, профсоюзные организации, предусмотренные уставами; иные представители, избираемые работниками в соответствии с нормами ТК РФ. При проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением, при реализации права на участие в управлении организацией, при рассмотрении трудовых споров интересы работников организации представляет первичная профсоюзная организация или иные представители, избранные работниками.

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

2. Органы социального партнерства

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне

1. Образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регули-

рованию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

2. Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в субъектах Российской Федерации

1. Могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

2. Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территориальном уровне

1. Могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

2. Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на отраслевом уровне

1. Могут образовываться комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. Отраслевые комиссии могут образовываться как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта Российской Федерации.

2. Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления/ являющихся стороной соглашения.

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на локальном уровне.

Образовывается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда

В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (в случаях, когда такие комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, - соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда в порядке, установленном Трудовым Кодексом

Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями.

Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты [9.с.72].

3. Коллективные переговоры. Договоры и соглашения

Все вопросы, возникающие между работниками и работодателями, разрешаются в процессе **переговоров**, которые ведутся по поводу подготовки, изменения и заключения коллективного договора, соглашения. Коллективные переговоры начинаются по инициативе любой из сторон - работников либо работодателя. Сторона - инициатор переговоров должна направить другой стороне письменное уведомление с предложением о проведении коллективных переговоров. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Как пишет в своей книге М.И. Басаков: «при наличии в организации двух и более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза». В единый представительный орган включаются представители всех первичных профсоюзных организаций (пропорционально количеству состоящих в них членов профсоюза). Обязательно представительство от каждой профсоюзной организации. Единый представительный орган должен быть создан в течение 5 календарных дней со дня начала коллективных переговоров. Если этого не произошло, интересы работников представляет профсоюзная организация, объединяющая более половины работников. В том случае, если ни одна из профсоюзных организаций не объединяет половины работающих на предприятии, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием определяет ту первичную профсоюзную организацию, которой поручается формирование представительного органа. За иными профсоюзными организациями сохраняется право выдвинуть своих представителей в состав представительного органа до момента подписания коллективного договора.

Правом на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, субъекта РФ, отрасли, территории наделены

соответствующие профсоюзы (объединения профсоюзов); каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров они проводятся профсоюзом (объединением профсоюзов), имеющим наибольшее количество членов.

Не позднее 2 недель с момента получения соответствующего запроса стороны обязаны предоставить друг другу всю имеющуюся у них информацию, необходимую для проведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие связанные с ними лица не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к государственной, коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне. Разглашение указанных сведений влечет за собой дисциплинарную, административную, гражданско-правовую, а также уголовную ответственность.

Лица, принимающие участие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, должны быть освобождены от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более 3 месяцев. Работники, участвующие в коллективных переговорах, в период их проведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего данного работника на представительство. Исключения составляют случаи расторжения трудового договора за совершение проступка, за который ТК РФ и иными федеральными законами предусмотрено увольнение.

М.В. Молодцов отмечает в своем учебнике, что «все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет установлено коллективным договором, соглашением».

Если в ходе коллективных переговоров не было принято согласованное решение по отдельным вопросам, составляется протокол разногласий, служащий основанием для возникновения коллективного трудового спора. Урегулирование спорных вопросов производится в порядке, установленном ТК РФ.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора соглашения, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законодательством - Кодексом РФ об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ), вступившим в законную силу с 01.07.2002.

Статьей 5.28 КоАП РФ предусмотрена ответственность за уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки. Данные нарушения влекут наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ.

Согласно ст. 5.29 КоАП РФ непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, наказывается административным штрафом в размере от 10 до 30 МРОТ.

Административный штраф в размере от 30 до 50 МРОТ предусмотрен для работодателя или лица, его представляющего, ст. 5.30 КоАП РФ за необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения.

За нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению ст. 5.31 КоАП РФ установлен административный штраф в размере от 30 до 50 МРОТ.

Заключенный филиалом, структурным подразделением коллективный договор не может содержать норм, ухудшающих положение работников по сравнению с коллективным договором организации.

Функции коллективного договора состоят в следующем:

- организация трудовых отношений;
- обеспечение стабильности трудовых отношений;
- обеспечение и защита интересов работников и работодателей;
- приспособление трудовых отношений в организации к реальным экономическим отношениям;
- достижение компромисса между работниками и работодателем посредством заключения договора;
- обеспечение экономического прогресса, повышения производительности труда, снижения себестоимости товара.

Работники организации имеют право, но не обязаны заключать трудовой договор, тогда как работодатель обязан в течение 7 календарных дней начать переговоры о заключении договора, если работники выступили с инициативой о заключении коллективного договора.

Основными принципами заключения коллективного договора являются:

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора, соглашения;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичность контроля;
- неотвратимость ответственности сторон договора за неисполнение обязательств, закрепленных в коллективном договоре, соглашении.

Содержание коллективного договора составляют согласованные его сторонами условия, призванные регулировать социально-трудовые отношения в организации. Стороны определяют содержание и структуру коллективного договора. По общему правилу, коллективный договор состоит из нескольких разделов и приложений. Во вступительной части формулируются основные направления развития организации. Далее следуют раздел, предусматривающий права и обязанности администрации, работодателя, и раздел, содержащий права и обязанности работников организации и их представительных органов. В приложения к коллективному договору включаются нормативные положения - установленные в централизованном порядке нормы, которые посредством коллективного договора доводятся до сведения работников, и локальные нормы, применяемые в данной организации. Локальные нормы предусматриваются в коллективном договоре по усмотрению сторон либо вследствие прямого указания закона на включение данных норм.

В коллективном договоре согласовываются многие вопросы, касающиеся обязательств работников и работодателей, в том числе:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, вопросы предоставления продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Данный перечень вопросов, составляющих содержание коллективного договора, является примерным и рекомендательным.

С учетом финансово-экономического положения работодателя в коллективном договоре могут быть закреплены льготы и преимущества для работников, более благоприятные по сравнению с федеральными законами о труде, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации «коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором». ⁷ Срок действия коллективного договора может быть продлен сторонами, но не более чем на 3 года.

Как и коллективный договор, соглашение является правовой формой социального партнерства. От коллективного договора соглашение отличается сферой действия и характером применения, так как коллективный договор регулирует отношения между работниками и работодателями в рамках организации, а соглашение действует на более высоком уровне.

Е.В. Магницкая дает следующие определение соглашения: «**соглашение** - это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях и в пределах их компетенции».

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения:

- генеральное,
- межрегиональное, региональное,
- отраслевое (межотраслевое),
- территориальное,
- иные соглашения.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Соглашение подписывается представителями сторон.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

В отношении работодателей - федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, соглашение действует также в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления (статья 34 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в частях третьей и четвертой настоящей статьи.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

По предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключение данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоеди-

нении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и порядок опубликования предложения о присоединении к соглашению устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок опубликования иных соглашений определяется их сторонами.

Изменение и дополнение соглашения производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для заключения соглашения, либо в порядке, установленном соглашением.

Выполнение условий соглашений контролируют стороны социального партнерства, их представители, а также соответствующие органы по труду. Стороны обязаны предоставлять друг другу информацию, необходимую для осуществления контроля.

Ответственность сторон социального партнерства за нарушение или невыполнение условий соглашения аналогична ответственности за нарушение или невыполнение коллективного договора и предусмотрена КоАП.

4. Участие работников в управлении организацией

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы

регулируется Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

5. Ответственность сторон социального партнерства

Согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации «представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом».

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Ответственность за непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, установлена статьей 5.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ.

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению установлена статьей 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ.

Список литературы

1. Борисов В. Есть ли в России социальное партнерство? // Человек и труд. 2009. №11.
2. Мкртчян Г., Чистяков И. Социальное партнерство, трипартизм и генеральные соглашения // Общество и экономика. 2008. № 10-11.
3. Комаровский В., Садовская Е. Объединение работодателей в системе социального партнерства: опыт развитых стран и России // МЭиМО. 2010. № 5.
4. Семигин Г. Ю. Социальное партнерство. М.: Мысль, 2010.
5. Социальное партнерство. М.: Экономика, 2009.
6. Социальное партнерство. М.: Экономика, 2009, 193 с.
7. Генеральное соглашение – правовой акт, «устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне и заключаемый между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей, Правительством РФ»: Социальное партнерство. М.: Экономика, 2009, 51 с.
8. Социальное партнерство. М.: Экономика, 2009, с. 169.
9. Борисов В. Есть ли в России социальное партнерство? // Человек и труд. 2009. №.11. с.72.