

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний економічний університет
Факультет економіки та управління
Кафедра управління персоналом і регіональної економіки

Гнатюк Неля Іванівна

**СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ СУЧАСНИЙ
СТАН ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ**

Спеціальність 8.03050501 — управління персоналом та економіка праці
Дипломна робота за освітньо-кваліфікаційним рівнем «магістр»

Студентка групи ЕЕУПм-21

Н. І. Гнатюк

(підпис)

Науковий керівник
к.е.н., доцент **В.В. Файфура**

(підпис)

Дипломну роботу допущено
до захисту

«__» _____ 200__р.
Зав. кафедри

(прізвище, ініціали) (підпис)

Зміст

Вступ

1. Теоретико-методологічні аспекти сутності соціально-трудо­вих відносин в новій економіці.

1.1. Соціально-трудо­ві відносини: еволюція поняття, сучасне розуміння.

2.1. Основні складові системи соціально-трудо­вих відносин, сторони та суб'єкти.

1.3. Фактори впливу на соціально-трудо­ву сферу.

2. Аналіз стану колективно-договір­ного регулювання соціально-трудо­вих відносин 12 Державної пожежно-рятувальної частини Управління ДСНС України у Тернопільській області.

2.1. Особливості колективно-договір­ного регулювання соціально-трудо­вих відносин в організації.

2.2. Оцінка стану колективно-договір­ного регулювання соціально-трудо­вих відносин та результати діяльності 12 Державної пожежно-рятувальної частини Управління ДСНС України у Тернопільській області.

2.3. Мотивація і стимулювання працівників в сучасній системі соціально-трудо­вих відносин.

3. Напрямки вдосконалення соціально-трудо­вих відносин в умовах інноваційного розвитку економіки.

3.1. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудо­вих відносин та можливості його застосування на вітчизняних підприємствах.

3.2. Напрямки регулювання і пропозиції щодо удосконалення соціально-трудо­вих відносин в 12 Державній пожежно-рятувальній частині Управління ДСНС України у Тернопільській області.

Висновки.

Список використаних джерел.

Додатки

Вступ

На сучасному етапі розвитку суспільства трудові відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи, "серцевиною" всього комплексу суспільних відносин, оскільки саме від її характеру та досконалості безпосередньо залежить якість робочого життя, соціальна злагода в суспільстві, продуктивність праці та, нарешті, соціально-економічний прогрес.

За рівнем розвитку суспільства і праці, стоїть соціалізація відносин між працею та капіталом, рівень демократизації суспільства та соціальної орієнтованості економічної системи, досконалість суспільного життя в цілому. Наукові теорії, спрямовані на формування справді партнерських, ефективних соціально-трудова відносин та конструктивна практична діяльність розвинутих країн у цій галузі стали одними з найвагоміших досягнень світової цивілізації.

Сьогодні прогрес соціально-трудова відносин безпосередньо залежить від того, наскільки грамотно враховуються типологічні характеристики працівників.

Це зумовлює необхідність дослідження та розробки теоретичних основ та практичних рекомендацій для всіх ланок соціально-трудова відносин. Рішення цього завдання має комплексний характер, оскільки вимагає проведення всебічного аналізу результатів соціально-економічних досліджень у процесі.

Зокрема, в економічній науці проблемам вивчення соціально-трудова відносинам приділяється велика увага. Практично кожна з найвідоміших теорій про відносини між роботодавцем і працівником пов'язана зі змінами в поведінці людини. Це призводить до того, що сьогодні виділено сферу знань, присвячену питанням соціально-трудова відносинам. Предметом її вивчення є поведінка та взаємодія працівників та роботодавців у системі трудових відносин.

Поняття соціально-трудова відносин, з одного боку, є психологічною категорією, пов'язаною з процесом осмислення людських потреб та вибором

певної моделі поведінки для їх задоволення; з іншого - це категорія економічних досліджень, пов'язаних з поведінкою працівника та роботодавця в процесі роботи.

Взагалі, соціально-трудові відносинами є взаємодією працівника та роботодавця з метою отримання результату їх діяльності. Соціально-трудові відносини є найважливішим елементом усього комплексу суспільних відносин. Перераховані обставини визначили *актуальність та новизну* дослідження.

Мета роботи полягає у дослідженні системи соціально-трудових відносин та способів їх регулювання у трудовому процесі.

Завдання (відповідають робочому плану):

1) Всебічно дослідити соціально-трудові відносини, їхню еволюцію в процесі розвитку.

2) Вивчити фактори впливу на соціально-трудові сфери.

3) Розкрити особливості колективно-договірного врегулювання трудових відносин.

4) Оцінити стан колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин.

5) Дослідити систему мотивації та стимулювання працівників у сучасній системі соціально-трудових відносин.

6) Визначити проблематику зарубіжного досвіду в регулюванні соціально-трудових відносин та можливості їх використання на вітчизняних підприємствах.

Об'єкт дослідження - 12 Пожежно-рятувальна частина Управління ДСНС України в Тернопільській області.

Методи дослідження: теоретичні для виявлення оптимальних шляхів розвитку соціально-трудових відносин, узагальнення для систематизації вітчизняного та зарубіжного досвіду соціально-трудових відносин, соціально-теоретичні, математично-статистичні, для обґрунтування достовірності емпіричних даних.

Теоретична новизна роботи полягає в тому, що комплексно досліджено систему соціально-трудових відносин працівників державних організаціях України.

Практична значущість - сформульовано практичне значення результатів роботи, визначено висновки та рекомендації щодо практики соціально-трудої взаємодії між роботодавцем та працівником.

Апробація. За результатами дослідження, були підготовлені та опубліковані тези доповіді у збірнику "Актуальні проблеми економіки та менеджменту на сучасному етапі", факультету економіки та управління Тернопільського національного економічного університету (2017 р.).

Структура роботи

Розділ 1. Теоретичні та методологічні аспекти сутності соціально-трудових відносин в новій економіці.

1.1. Соціально-трудові відносини: еволюція концепції, сучасне розуміння.

Соціально-трудові відносини в будь-якій економічній системі є досить важливим елементом всього комплексу суспільних відносин, оскільки якість трудового життя, соціальна гармонія в суспільстві, продуктивність і, в кінцевому результаті, соціально-економічний прогрес насамперед залежать від їх характеру і досконалості.

Освоєння теоретичних і методологічних основ соціально-трудових відносин надзвичайно важливо, тому що це дозволить нам зрозуміти природу і основні характеристики цього складного соціально-економічного явища, отримати уявлення про систему відносин в полі праці у всьому його різноманітті і суперечностях, виявити прогресивні і руйнівні тенденції розвитку в цій області, з'ясувати причини, які обмежують можливість побудови ідеального взаємозв'язку між працею і капіталом.

Практика доводить, що без теоретичного розуміння сутності, ролі і місця соціально-трудових відносин в економічній системі неможливо буде зрозуміти ключові напрямки розвитку соціальної політики, шляхи вирішення таких соціально-економічних завдань: як забезпечення сталого розвитку, досягнення гідного рівня і якості життя людей, зайнятих в суспільному виробництві[11, с.373].

Стан розвитку соціально-трудових відносин показує ступінь соціалізації відносин між працею і капіталом, наскільки демократизоване суспільство і соціальну спрямованість економічної системи, рівень життя населення країни[1, с.

343-354]. Термін «соціально-трудові відносини» став широко використовуватися порівняно недавно. З кінця 19-го по 60-ті роки ХХ століття. соціально-трудові відносини не виділялися в науці.

У цей період розвитку суспільства в зв'язку з високою заробітною платою в розвинених країнах Європи і Америки продукти багатьох західних компаній стали неконкурентоспроможними в порівнянні з країнами Південно-Східної Азії. Було вирішено розділити весь штат на дві групи: висококваліфіковані постійні працівники з соціальними гарантіями і високою заробітною платою («основні») і низькокваліфіковані сезонні працівники без соціальних гарантій і низьку заробітну плату.

Багато підприємців визнали, що єдиним джерелом довгострокових переваг на ринку є назва можливостей їх співробітників і максимізація їх винахідливості, мотивації і людських відносин. Саме тоді починається розвиток організаційної культури: формуються спільні цілі, колективні цінності, харизматичні лідери, тверді позиції на ринку, контроль співробітників через соціальні фонди, формується система соціально-трудових відносин.

Значні зміни в соціально-трудових відносинах, як в Україні, так і в розвинених країнах світу, спостерігалися в 1990-х роках. Ці зміни вплинули на функціонування ринку праці, а саме на навчання і відтворення робочої сили.

Людина стала розглядатися як головний чинник ефективності виробництва, а соціально-трудові відносини - як складна динамічна система, заснована на певних принципах, що реалізуються на різних рівнях, які відрізняються характером суб'єкта цих відносин[3].

Соціально-трудові відносини в сучасному розумінні їх сутності та змісту не є класом конфронтації, а взаємними угодами, компромісами, угодами і контрактами між покупцями і продавцями трудових послуг на ринку праці за участю держави. На основі узагальнення досвіду розвинених ринкових економік була сформульована сутність поняття системи соціально-трудових відносин, в якій доречно зрозуміти комплекс відносин між працівниками і роботодавцями за участю з метою ефективного використання людського і фізичного капіталу і

досягнення високого рівня ефективності виробництва[38, с. 373].

Колот А. М. наголошує, що це «...комплекс взаємовідносин між їх сторонами – найманими працівниками і роботодавцями, суб'єктами і органами сторін за участю держави (органів законодавчої і виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення високого рівня та якості життя особистості, колективів і суспільства в цілому [47]».

Включення в систему понять і категорій економіки праці пояснюється наступним:

- розвитком наукових і прикладних уявлень про роль людей у розвитку економіки, що характеризуються поданням людей як про спеціальний ресурс і («людські ресурси» «трудові ресурси»), про людину як суб'єкта суспільного розвитку («людський фактор, особистий фактор виробництва»), як суб'єкт економічної активності («індивідуальність, особистість»). Людина розглядається як багатогранний суб'єкт соціально-трудова відносин;

- проведення в Україні соціально-економічної реформи, основні завдання якої не можуть бути вирішені без співпраці всіх сил суспільства в реалізації узгодженої політики в галузі соціально-трудова відносин, формування ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудова відносин;

-формування соціально орієнтованої ринкової економіки в нашій країні, її інтеграція із світовою економікою, формування соціально-трудова відносин, механізм їх ефективного регулювання та інтеграція національної системи соціально-трудова відносин з системою соціальних і трудових відносин, які визнані світовим співтовариством[12, с. 864].

Поширення процесів глобалізації викликало радикальні зміни в сфері соціально-трудова відносин, які мають значення для всієї світової спільноти, всіх народів і держав. Обмеження можливостей держави впливати на сферу праці з міжнародними трудовими нормами і правилами торгівлі, з одного боку, а з іншого - швидке проникнення на національний ринок праці транснаціонального

капіталу і практично неконтрольовані процеси міжнародної трудової міграції, вимагають відповідних змін в методологічних підходах до державного регулювання соціально трудових відносин[52, с.538].

Методологічні аспекти формування та розвитку соціально-трудоових відносин і їх державне регулювання активно вивчаються в працях провідних вітчизняних і зарубіжних вчених, а саме: О. Грішнова, Н. Єсінова, В. Жуков, Р. Колосова, А. Колота, Г. Мелік Яна , О. Мірошніченко, Г. Осовик і інші. Визначення ролі держави в системі соціально-трудоових відносин в контексті глобалізації є предметом досліджень вчених в галузі державного управління, економіки і соціології У. Альтерматта, Б. Андерсон, І. Валлерстайн, Д. Лук'яненко, Г. Мальцев, Дж. Петерс, В. Соколов, В. Четвернина, Ю. Шишкова та інші.

Незважаючи на досить ретельне дослідження цієї проблеми світовими та вітчизняними науковими школами, необхідне подальше вивчення методологічних розробок в галузі державного регулювання соціально-трудоових відносин в умовах глобалізації. У сьогоднішньому світі глобалізація впливає на соціальні та трудові відносини, національні ринки праці та зайнятість. Національні сегменти робочої сили складають єдиний світовий ринок праці.

Визнання існування робочої сили в світі відображає єдність його ринку і обумовлює необхідність формування і прийняття національних держав, незалежно від політичних систем, однакових правил поведінки в соціальній і трудовій сфері.

Соціально-трудоові відносини являють собою комплекс відносин між працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що представляють їх) за участю держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та виплатою їх праці, відтворювальна робоча сила і спрямована на забезпечення соціальної гармонії, високий рівень і якість життя працівників, висока ефективність підприємств[14, с. 844]. Ці відносини охоплюють широке коло питань - від соціально-економічних аспектів відносин власності до системи організаційних, економічних і правових інститутів, пов'язаних з колективними та індивідуальними переговорами, укладення угод і

угод, визначення умов праці, розміру його оплати, вирішення трудових конфліктів, участі працівників в управлінні виробництвом.

Соціально-трудові відносини носять об'єктивний характер, оскільки вони не залежать від волі і бажання окремої людини, тобто об'єктив ой взаємозалежності і взаємодії суб'єкти цих відносин. У той же час соціальні та трудові відносини, безумовно, суб'єктивні, оскільки вони відображають суб'єктивно визначені наміри і дії учасників цих відносин, сформовані з усвідомленням взаємозалежності. Соціальна взаємодія в сфері праці є формою соціально-трудових відносин, що реалізуються в обміні діяльністю і взаємними діями.

Для кращого розуміння сутності соціально-трудових відносин розглянемо типи соціально-трудових відносин на рисунку 1.1.

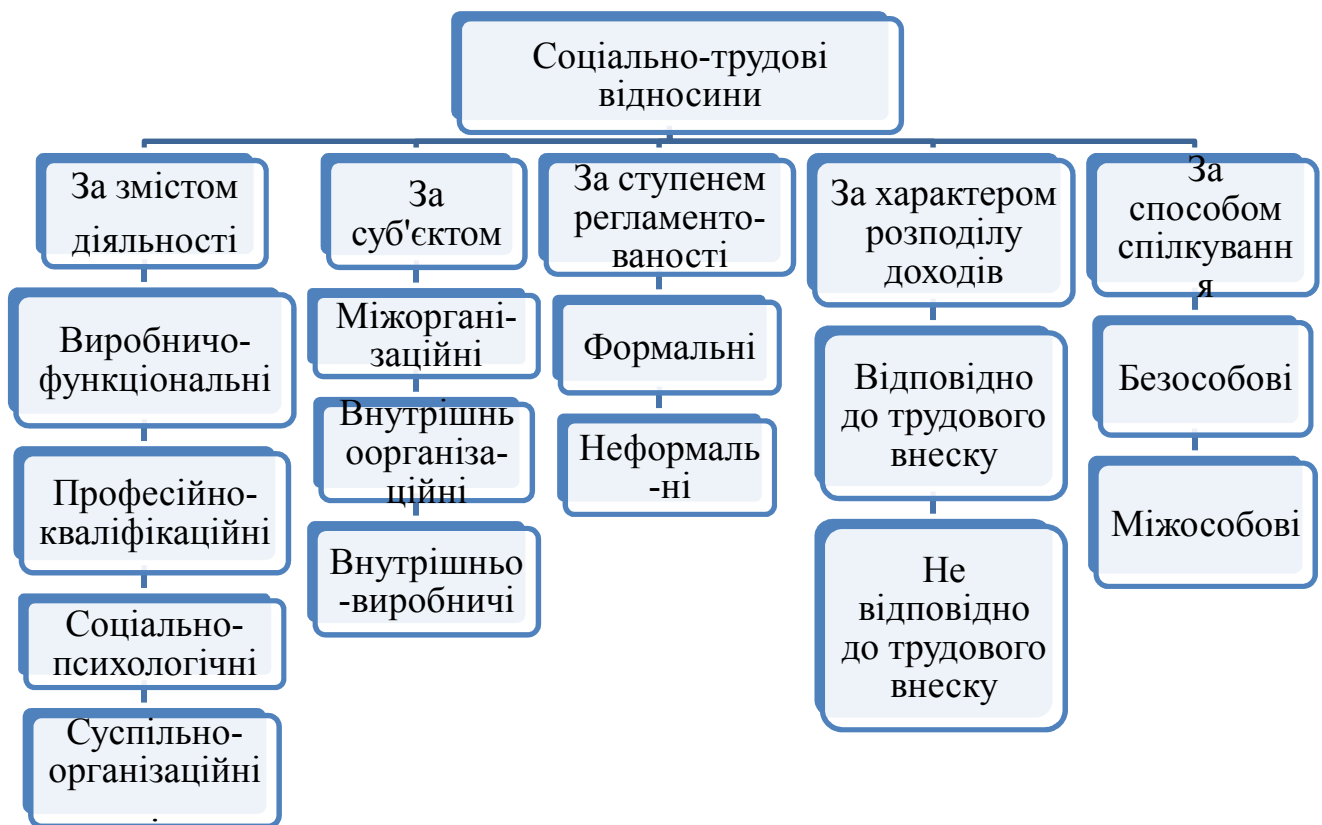


Рисунок 1.1. Типи соціально-трудових відносин

*Примітка. Укладено автором на основі [19, с. 8-15; 20, с. 462].

На практиці існує різноманітність соціально-трудових відносин, що характеризують економічні, психологічні та правові аспекти взаємозв'язків між окремими особами та соціальними групами в процесах, обумовлених трудовою діяльністю.

Соціально-трудові відносини в сучасному розумінні їх сутності та змісту - це сфера побудована на взаємопримиренні, компромісах, угоди та контракти між покупцями та продавцями трудових послуг на ринку праці за участю держави.

Соціально-трудові відносини як система мають дві форми: 1) фактичні соціальні та трудові відносини, які функціонують на об'єктивному та суб'єктивному рівнях; 2) соціальні та трудові правовідносини, що відображають фактичні соціальні та трудові відносини на інституційних, законодавчих, нормотворчих рівнях[13, с. 198-203].

У своєму розвитку соціально-трудові відносини пройшли через 4 етапи. Розглянемо їх на рисунку 1.2.

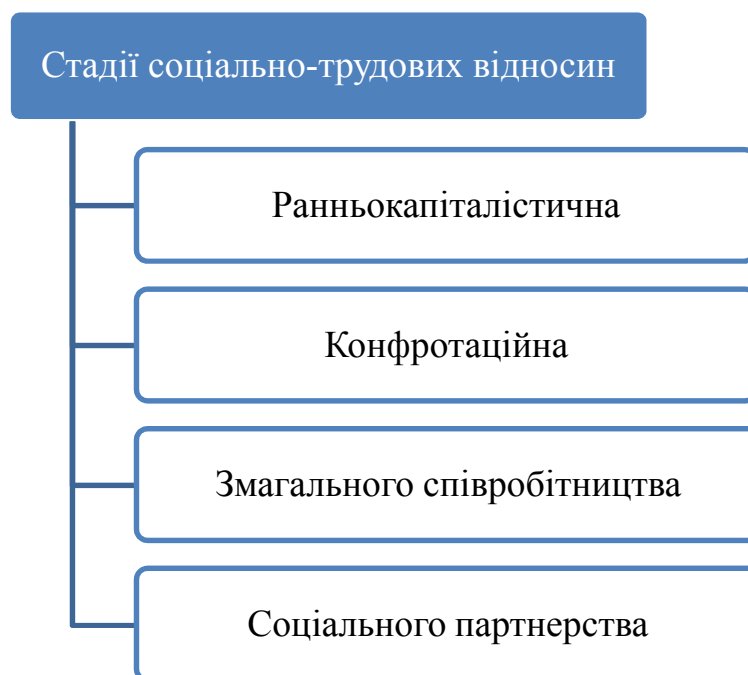


Рис.1.2. Стадії соціально-трудових відносин.

*Примітка. Укладено автором на основі [15, с. 400].

- Ранньокапіталістична, що характеризується повною незахищеністю працівника від свавілля роботодавця.
- Протистояння, однією з головних рис яких є організований страйковий рух.
- Стадія змагального співробітництва, для якої характерна динамічна паритетність.
- Стадія соціального партнерства, що характеризується орієнтацією на забезпечення оптимального балансу в реалізації інтересів сторін.

Основними гарантами трудових відносин у країнах з соціально орієнтованою ринковою економікою були профспілкові свободи та колективні переговори, формування та розвиток яких відбувалося в умовах гострої класової боротьби на початку ХХ століття. Свобода об'єднань та право працівників на організацію створили правову основу для колективних переговорів між організаціями працівників та підприємцями.

Важливо відзначити, що фактори, такі як структурні зміни в економіці, соціальна політика уряду, науково-технічний прогрес, професійні та якісні зміни робочої сили, темпи економічного розвитку, інфляція, гнучкість ринку праці, активні колективні переговори, ефективність зайнятості, мають вагоме значення особливо в державному секторі[48, с. 8-15].

Отже, після аналізу певної літератури можна зробити висновок, що соціально-трудова відносина без перебільшення є наріжним каменем всієї системи відносин у суспільстві. Саме через них економічні та соціальні напрямки економічного розвитку виявилися взаємопов'язаними.

Соціально-трудова відносина формується і проявляється у створенні матеріальних і нематеріальних товарів і послуг у процесі, що одночасно і завжди є взаємозв'язком людини і природи, а також відносин між людьми в процесі праці[41]. Отже, саме праця є верховенством у відносинах між працею та капіталом. Сама робоча сила робить справжнє поєднання праці та засобів виробництва, а в процесі праці формується особлива система відносин, що становить основу, основу суспільних відносин.

Розглядаючи еволюцію поняття «соціально-трудові відносини» та з'ясовуючи його сучасний зміст, звернімо увагу на таке.

Термін «трудові відносини» у вітчизняній літературі став широко вживатися з початку 1980-х років, а «соціально-трудові відносини» — із середини 1990-х. У радянський період цей термін використовували досить рідко, а те, що нині розуміють під соціально-трудовими відносинами в політичній економії, економіці праці, у тодішніх навчальних і наукових виданнях називали по-різному: відносини спільної діяльності, організаційно-технічні відносини, організаційно-економічні відносини тощо[39, с. 30-35].

Аналіз розвитку теорії трудових відносин свідчить про те, що на різних етапах і різними авторами робилися спроби розмежувати трудові, індустріальні та інші відносини або тлумачити їх як рівнозначні. Утім більшість західних фахівців однастайні в тому, що під трудовими відносинами слід розуміти інститути і процедури, що пов'язані з функціонуванням ринку праці. Вони слугують для репрезентування і вираження інтересів найманих працівників і роботодавців.

Зазначимо, що в сучасній зарубіжній літературі, особливо англійській, залишається безліч визначень сутності соціально-трудових відносин, характерною ознакою яких є фрагментарність, акцент не на природі, змісті цього складного соціально-економічного явища, а на формі його вияву, а то й звуження, неадекватність формулювань[18, с. 400].

Прикладом «вузького» трактування сутності соціально-трудових відносин знаходимо в одному з найпопулярніших зарубіжних видань з управління людськими ресурсами: «Термін трудові відносини описує взаємовідносини, які існують між роботодавцем і працівником на робочому місці».

З початком перебудовчих процесів в Україні значно активізувалися дослідження трудових відносин, їхньої структури, системи, механізмів функціонування. Теорія трудових відносин поступово втрачала політичне забарвлення.

У соціально-економічній літературі цього періоду, виданій в Україні та інших країнах СНД, можна натрапити на понад два десятки визначень поняття

«трудо́ві відносини». У більшості з них воно трактується як взаємодія найманого працівника і роботодавця з приводу умов купівлі-продажу та використання робочої сили. Так, автори одного з фундаментальних видань із проблематики економіки праці і соціально-трудо́вих відносин характеризують останні як об'єктивно наявні взаємозалежність і взаємодію суб'єктів цих відносин у процесі праці, що спрямовані на регулювання якості трудового життя[49, с. 30-34].

Також важливо зазначити, що в економічній літературі існують як відмінності у визначеннях соціально-трудо́вих відносин, яким притаманний редакційний характер, так і різні підходи щодо методологічних засад сутності цих відносин, їхньої структури та механізму функціонування. Так, у цілій низці публікацій останніх років соціально-трудо́ві відносини ототожнюються із соціальним партнерством. А насправді соціальне партнерство, є лише одним з типів відносин між працею і капіталом.

У вітчизняній літературі поширеним є й визначення трудо́вих відносин як взаємовідносин між власником засобів виробництва і власником робочої сили, де кожен із них складається з кількох суб'єктів, і ці взаємовідносини спрямовані на оптимізацію інтересів названих власників. Такий підхід до визначення сутності трудо́вих відносин не можна визнати досконалим з огляду ось на що. У даних формулюваннях відносини розглядаються виключно між суб'єктами різних форм власності, а саме власниками засобів виробництва і робочої сили або ж роботодавцями і найманими працівниками. Водночас не беруться до уваги відносини між суб'єктами тієї самої форми власності та, крім того, не враховуються функціональні аспекти трудо́вих відносин.

Поняття «трудо́ві відносини» має охоплювати як відносини між суб'єктами власності на засоби виробництва та робочу силу, так і відносини між суб'єктами однієї форми власності. Якщо перша змістова складова цих відносин пов'язана з визначенням умов трудового договору, реалізацією інтересів роботодавців і найманих працівників, то друга — з використанням ресурсів праці, функціонуванням виробничого процесу, сучасними формами організації праці і виробництва тощо[6, с.196].

Підкреслимо, що в більшості визначень відносин, що стосуються соціально-трудої сфери, наголос робиться на термін «трудої». Водночас з огляду на сучасну економічну теорію та потреби практики має йтися не про трудові, а про соціально-трудої відносини. Не випадково останнім часом як у публікаціях, так і в офіційних документах дедалі частіше використовується саме термін «соціально-трудої відносини». Зазначена трансформація термінів цілком виправдана з огляду на таке.

Практика незаперечно свідчить, що трудові відносини вкрай рідко існують у чистому вигляді, без соціальної складової. Водночас соціальні відносини здебільшого виникають саме як наслідок трудової діяльності та результатів, що її супроводжують.

Становлення сучасної економічної системи розширює предмет регулювання відносин у соціально-трудої сфері. Його складовою відповідно нормам чинного законодавства та потребам практики стає регулювання внутрішніх і зовнішніх ринків праці, системи соціального страхування, відносин, пов'язаних із врегулюванням колективних трудових конфліктів тощо.

Практика укладання договорів на національному, галузевому, регіональному рівнях та колективних договорах на підприємствах (організаціях) в сучасних умовах все більше розширює предмет консультацій, переговорів між соціальними партнерами. Такі угоди містять норми для упорядкування, оптимізації як трудових, так і соціальних, а часто суто економічних відносин. Загалом, використання терміну "соціальні та трудові відносини" замість "трудоих відносин" є більш виправданим і справедливим, оскільки: це підкреслює потенційну "соціалізацію" відносин між працею та капіталом[58, с. 23].

Тому, беручи до уваги вищесказане, а також враховуючи, що неможливо виділити винятково або трудові або соціальні відносини, беручи до уваги їх інтеграцію, "соціалізацію" відносин між працею та капіталом, ми прийшли до висновку, що дуже поняття "соціальні та трудові відносини" абсолютно підставним.

Ці відносини охоплюють широке коло питань - від організаційно-

економічних та правових інститутів, які забезпечують індивідуальні та колективні переговори, укладання договорів та угод, визначення умов та розмірів трудових доходів, участь працівників в управлінні виробництвом, врегулювання трудових конфліктів тощо. Основною умовою виникнення та функціонування соціально-трудова відносин у сучасній економіці є існування товарного виробництва та іманентний рис, відносини, інститути, партії, механізми.

Не менш важлива юридична незалежність сторін цих відносин. Ідеться як про власника засобів виробництва (роботодавця), так і власника робочої сили (найманого працівника), які володіють правом та можливостями розпоряджатись і використовувати власність на свій розсуд[66, с. 27-30].

У процесі виникнення та функціонування соціально-трудова відносин наймані працівники передають право користуватися своєю працею власнику засобів виробництва, зберігаючи при цьому свою особисту незалежність.

Соціально-трудова відносини в сучасній економічній системі одночасно ґрунтуються на свободі праці, а це означає право кожного члена суспільства вирішувати, чи працювати йому чи ні, і як працювати, в якого роботодавця і на яких умовах.

Важливою особливістю сучасних соціальних та трудових відносин є їх функціонування на конкурентній основі. Конкуруючи один з одним як працівників, які надають послуги з працевлаштування на умовах, визначених трудовим договором, та покупців послуг праці та роботодавців. Сфера соціальної та трудової сфери охоплює області, блоки, установи, які забезпечують всі етапи життя людини, їх відтворення як робочої сили, соціальну підтримку протягом життя, а саме:

1. соціальна сфера як комплекс галузей соціокультурного, освітнього та наукового комплексу (культура, благополуччя, охорона здоров'я, освіта, наука тощо);

2. установи зайнятості та розвитку людських ресурсів (ринок праці, служби зайнятості, навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації зайнятих і безробітних тощо);

3. соціальна сфера підприємств та організацій;

4. сфера компенсації та мотивації до продуктивної праці (система матеріальних та нематеріальних стимулів, система формування сукупного доходу населення, у тому числі системи пенсійного забезпечення);

5. інститути соціального страхування та соціального захисту (всі види страхування населення, системи соціального захисту);

6. інститути умов праці (норми та системи охорони праці, умови праці, запобіжні заходи тощо)[65, с 432].

Отже, наведене дає підстави стверджувати, що соціально-трудові відносини і соціально-трудова сфера є самостійними компонентами економічної системи, і є дуже важливими для сторін цих відносин а їх складний, багатоплановий взаємозв'язок ґрунтується на такому. По-перше, соціально-трудова сфера є основним інститутом формування і розвитку людського капіталу і безпосередньо впливає на якість трудового життя. По-друге, сторони і суб'єкти, які діють на полі соціально-трудової сфери і соціально-трудових відносин, переважно ті самі. По-третє, існує і зв'язок між досконалістю соціально-трудових відносин та розвитком соціально-трудової сфери.

1.2. Основні складові системи соціально-трудових відносин, партій та акторів.

Незважаючи на значні зміни у якості життя, характеру та змісту відносин у сфері праці, що відбулися у світовій практиці другої половини ХХІ століття, для багатьох підприємств (організацій), а також для всього світу, проблема формування та вдосконалення соціально-трудових відносин не втратила актуальності. Більше того, на початку нового тисячоліття людство все більше відчуває необхідність вирішення таких важливих соціально-економічних проблем, як забезпечення повної (продуктивної) зайнятості, збереження та

розвитку трудового потенціалу, підвищення рівня життя зайнятих в економіці, оптимізація відносини між працею та капіталом на принципах соціальної справедливості.

Формування, функціонування, розвиток та відновлення соціально-трудогих відносин у суспільстві відбувається під впливом певних факторів, значення яких визначається історичним, економічним, соціальним, культурним та політичним змістом [4, с. 273-276].

Комплексні характеристики системи соціально-трудогих відносин включають: партії, суб'єкти, чинники формування соціально-трудогих відносин, об'єкти, види, види, рівні.

Характерними рисами системи є його багатство та ієрархія. Різниця полягає в тому, що сторони соціальних та трудогих відносин носять основний закон у цих відносинах, і суб'єкти можуть мати як первинні, так і делеговані основні носії прав. Для прикладу зазначимо, найманий працівник як сторона та носій первинного права в соціально-трудогих відносинах може безпосередньо реалізувати свої права та інтереси (наприклад, уклавши трудовий договір з роботодавцем). У той же час працівники можуть утворювати організації та делегувати їм свої права та повноваження. Ці організації будуть впроваджуватися працівниками на виробничому, галузевому, регіональному та інших рівнях як працівниками - представниками частини найманих працівників у соціально-трудогих відносинах. В процесі аналізу літератури, ми визначили, що кількість учасників соціально-трудогих відносин не може бути більше трьох (працівники, роботодавці та держава), тоді як кількість суб'єктів цих відносин може бути більшою за рахунок власників делегованих прав (асоціацій працівників та роботодавців, їх представницькі органи, різні державні органи тощо).

І економісти, і юристи все ще шукають точного визначення поняття соціально-трудогим відносинам.

Як показує аналіз літературних джерел, цей пошук важливий не тільки для України, але й для інших країн як ближнього, так і далекого зарубіжжя. Роботодавець є носієм основних прав у соціально-трудогих відносинах.

У трудових відносинах роботодавець як юридична особа представляє уповноважену ним особу - керівник підприємства (організації). Він укладає індивідуальні та колективні договори, звільняє працівників у встановленому порядку, виконує різні функції з організації виробництва, оперативного управління майном у відповідності з укладеним трудовим договором (контрактом).

Для кращого розуміння взаємовідносин суб'єктів соціально-трудова відносин розглянемо їх структуру, представлену на рис. 1.3.



Рис. 1.3. Складові соціально-трудова відносин.

* Примітка. Укладено автором на основі [8, с. 440; 17, с. 559].

Фундаментальними компонентами системи соціально-трудова відносин є їхні сторони, серед яких перше місце належить працівникам та роботодавцям. Недивлячись на те, що поняття "роботодавець" і "найманий робітник" мають великий історичний "досвід", їх сутність донині однозначно не трактується.

Слід зазначити, що лише ті працівники, які мають контракти з роботодавцями, а отже, і певний правовий захист, можуть бути учасником соціально-трудових відносин.

Третім особливим аспектом соціально-трудових відносин є державне та місцеве самоврядування. Специфіка держави як сторони соціальних і трудових відносин полягає в тому, що її функції різноманітні. Ця сторона у відносинах у сфері праці може відігравати роль власника (роботодавця), посередника, арбітра, координатора, гаранта прав і свобод та інших ролей.

Соціально-трудові відносини класифікуються: за змістом діяльності; за способом спілкування; за суб'єктом; за ступенем регламентованості; за обсягом владних повноважень; за характером розподілу доходів (рис. 1.4.).



Рис. 1.4 . Соціально-трудові відносини у сфері праці [50, с. 118].

У відносинах роботодавці та працівники можуть приєднуватися як безпосередньо, так і через представницькі органи. У цьому контексті принципово важливо прояснити сутність поняття "суб'єкт соціально-трудових відносин".

Таким чином, суб'єкт соціально-трудових відносин є юридичною особою або особою, яка володіє основними або делегованими основними носіями прав у соціальних та трудових відносинах.

Суб'єктами цих відносин можуть бути:

- 1) роботодавці, об'єднання роботодавців або їхні органи;
- 2) працівники, робітничі об'єднання чи їхні органи;
- 3) органи законодавчої та виконавчої влади, місцевого самоврядування.

Як випливає з вищесказаного, різниця між сторонами та суб'єктами соціальних та трудових відносин полягає в тому, що перші є носіями первинного права в цих відносинах, тоді як останні можуть володіти як основними, так і делегованими основними носіями прав.

Таким чином, наймані працівники як сторони та носії первинного права в соціально-трудових відносинах можуть безпосередньо реалізувати свої права та інтереси. У той же час, вони можуть делегувати частину своїх прав і повноважень організації, які вони утворюють, або до яких вони входять, співробітники матимуть можливість застосовувати їх прав на виробничих, галузевих, регіональних або інших рівнях.

У цьому випадку кількість суб'єктів соціально-трудових відносин збільшиться завдяки власникам делегованих прав (об'єднань працівників, їх представницьких органів).

Правильно виділити щонайменше чотири групи суб'єктів соціальних та трудових відносин: перша група є основним носієм прав та інтересів (працівники, роботодавці, держава, місцеве самоврядування). Друга група складається з представницьких організацій та їх органів. Вони є носіями делегованих повноважень (об'єднань роботодавців, профспілок, органів влади та адміністрацій). Третя група органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна тристороння соціально-економічна рада, інші постійні або

тимчасові органи областей, районів, підприємств і організацій). Четверта група органи, покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, щоб запобігти загостренню соціально-трудових відносин (примирних, посередницьких структур, незалежних експертів, арбітрів і т.д.), а також освітні, інформаційні, консультативних та інших формування.

Отже, як впливає з викладеного, суб'єкти соціально-трудових відносин можуть бути або окремі особи або їх групи, в які індивіди об'єдналися за певними системо твірними ознаками (галузевими, територіальними, ієрархічними рівнями організації). У зв'язку з цим, соціально-трудові відносини можуть бути індивідуальними, колективними (груповими) і змішаними.

Побудова в Україні такої системи соціально-трудових відносин, яка притаманна адекватній соціально орієнтованій ринковій економіці, повинна забезпечувати забезпечення свободи та прав людини; розвиток суспільства; відновлення робочої сили; інтелектуалізація праці; стабільність та ефективність працевлаштування; гідна робота; належний соціальний захист та соціальне забезпечення[56, с. 301].

Таким чином, соціально-трудові відносини, які складають систему, є ключовим елементом будь-якої економічної системи, "ядра" всього комплексу соціальних відносин, оскільки якість робочого життя, соціальна гармонія в суспільстві, продуктивність праці та, нарешті, соціально-економічний прогрес безпосередньо залежить від їх характеру та поведінки.

За рівнем розвитку соціально-трудових відносин можна говорити про соціальну орієнтацію економічної системи та вдосконалення суспільного життя в цілому.

Безліч наукових теорій, спрямовано на формування партнерства, ефективних соціальних і трудових відносин і конструктивної практичної діяльності розвинутих країн у цій галузі стали одними з найважливіших досягнень світової цивілізації.

1.3 Фактори впливу на соціально-трудоу сфери.

Розвиток соціальних та трудових відносин у суспільстві відбувається під впливом певного числа факторів, обумовлених історичним, економічним, соціокультурним та політичним змістом.

Серед суттєвих факторів, що впливають на соціальну та трудові сфери, належать властивості соціальної політики, глобалізація економіки, розвиток суспільної праці та виробництва.

Соціальна політика розуміється як довгострокове соціально-економічне спрямування, яке країна вибирає для різностороннього розвитку громадян, забезпечує високий рівень та умови для свого життя і роботи.

Особливістю соціальної політики є покращення якості життя громадян шляхом стимулювання та мотивування трудової активності населення, забезпечення кожної працездатної можливості своєю роботою з метою забезпечення благополуччя сім'ї, формування заощаджень та ефективних інвестицій.

Соціальна політика складається з:

- політики у сфері праці та соціальних та трудових відносин;
- політика доходів населення;
- політика зайнятості;
- міграційна політика;
- житлова політика;
- політика в соціальній сфері;
- демографічна політика;
- екологічна політика.

Соціально-економічна сторона розвитку будь-якого суспільства включає механізм формування і регулювання соціально-трудова відносин як важливий елемент соціальної політики. Тому можна вважати, що соціальна політика - це соціально-економічний напрям, який уряд вибирає для всебічного розвитку громадян, що забезпечує їм гідний рівень життя та праці, також важливо зазначити, що передбачені законом гарантії соціального захисту, соціальна підтримка та соціальна допомога мають велике значення.

Соціальний захист - це система заходів, що забезпечують соціальний захист переважно інвалідів та соціально вразливих людей працездатного населення;

Соціальна підтримка - це система заходів, що застосовуються до економічно активного населення, спрямовані на створення умов, які забезпечать соціальну безпеку працівників;

Соціальна допомога є мірою допомоги, як правило, короткострокового характеру, наданої людям, які потрапили в екстремальних життєвих ситуаціях, що вимагають додаткових витрат.

Соціальна політика - це синтез декількох основних напрямів державної політики, включаючи політику у сфері праці, соціальних та трудових відносин; політика у сфері доходу; політика зайнятості, регулювання ринку праці; міграційна політика; політика в соціальній сфері; демографічна політика; екологічна політика.

Фактором, що регулює соціальні та трудові відносини в сучасному світі, є процес формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної трудової міграції в умовах стрімкого зростання світової торгівлі та іноземних інвестицій потоки та швидкі технологічні зміни[73, с. 290].

Глобалізація економіки супроводжується зростаючою взаємозалежністю національних фінансових ринків, збільшенням спекулятивних грошових потоків між державами та вторинними фінансовими ринками, станом платіжних та торговельних дисбалансів, що разом суттєво обмежує можливість формування макроекономічної політики на національному рівні .

Важливим чинником, що визначає процес формування та розвитку соціальних і трудових відносин, є закономірності розвитку суспільної праці, що виникають у формах поділу та співпраці праці (у їх об'єктивній, функціональній формі, у вертикальних та горизонтальних розділах) , підвищення продуктивності праці, заміна праці на капітал[72, с. 344-354].

У процесі формування соціально-трудова відносин на підприємствах спостерігається певна єдність. Соціально-трудова відносини залежать від: -

законодавчої та правової бази, загальних економічних умов, розвитку зовнішнього ринку праці, соціально-культурного середовища, основних технічних параметрів продукції та обладнання; - стратегії розвитку організації; - кадрова політика організації - трудової поведінки.

Фактором, що визначає характер соціально-трудова відносин на підприємстві, є життєвий цикл його розвитку. Якщо на початку функціонування підприємства соціальні та трудові відносини, як правило, неформальні, у процесі подальшого розвитку ці відносини формалізуються, вони мають більше окремих елементів, розвивається система соціальних і трудових відносин, і поступово перетворюється на якусь організаційну культуру.

Соціально-трудова відносини є об'єктом довгострокового планування, елементом стратегії підприємства. У умовах розвитку людських ресурсів елементи регулювання мають велике значення, це дозволить скоротити витрати, великі перетворення.

Регулювання процесу формування соціально-трудова відносин складається з:

1) формування та розвитку всіма суб'єктами соціально-трудова відносин єдиної системи понять, асиміляції однієї мови спілкування з метою взаєморозуміння;

2) формування системи показників, що відображають процеси взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин і, відповідно, виявлення інформаційних джерел;

3) вивчення досягнень інших країн у цій галузі та визначення негативного, проблемного досвіду.

Досягнення інших країн у цій сфері не повинні механічно прогнозуватись на українську реальність, вони повинні бути пристосовані до національних традицій та норм етики праці та моралі, в той же час, досвід формування соціально-трудова відносин нового типу у колишніх соціалістичних країнах має безсумнівну цінність.

Отже, з вищесказаного, можна зробити висновок, що сьогодні робота

залишається центральною точкою процесів глобалізації, оскільки рухи капіталу та інвестицій є надзвичайно мобільними та легко рухаються залежно від потреб виробництва та розподілу товарів та послуг.

Глобалізація, структурні зміни, розширення та інші фактори значно впливають на сучасні моделі трудових відносин. Зміни у світовому економічному просторі впливають на ситуацію не тільки на міжнародному рівні, але й на місцевих ринках праці, збільшуючи залежність параметрів перешкод у країні від зовнішніх чинників та вимагаючи постійного підвищення конкурентоспроможності, продуктивності праці, гнучкості та мобільності.

Під впливом тенденцій глобального світового економічного простору також слід розуміти принципи організації праці. Колишня прив'язка до робочого місця в багатьох випадках стає необов'язковою, а також важким погодинним режимом роботи. Вони замінюються повною зайнятістю, гнучким робочим часом тощо. Безумовно, основною відповіддю на проблему оволодіння новими технологіями та посиленням глобалізації є підвищення рівня освіти та професійної підготовки.

У сучасних умовах працівники просто змушені не лише постійно вдосконалювати свою кваліфікацію та отримувати нові знання з відповідних дисциплін, але також готові до кардинальних змін у організації праці, часто змінюючи свій спосіб життя[53].

Платна система також стає мобільною: окрім заробітної плати, збільшується використання інших форм компенсації - бонуси, опціони, участь у прибутку тощо. І також дуже важливим є той факт, що глобалізація економіки негативно впливає на розвиток соціальних і трудових відносин, оскільки вона звільняє економічні сили, які поглиблюють існуючі нерівності у сфері продуктивності праці, доходів, матеріального добробуту, гальмуючи зростання можливостей у соціальних та трудових відносинах.

Розвиток праці та виробництва проявляється у формах: - розподіл і кооперація праці; - підвищення продуктивності праці; - заміна живої праці капіталом під впливом зростання продуктивності внаслідок науково-технічного прогресу, фінансових чинників та особливостей національного ринку.

Основним критерієм оцінки соціально-трудових відносин вважається **якість трудового життя**. Якість життя є характеристикою рівня і життєвих умов населення, беручи до уваги склад сім'ї, стан здоров'я її членів, їх соціальну та трудовий радість.

Поява нової системи соціальних і трудових відносин, безсумнівно, матиме довгостроковий характер і пройде через низку етапів свого розвитку з досить однорідних моделей трудової поведінки людей, як наслідок державного патерналізму, до різних форм трудовий взаємозв'язок між працівником і суспільством, працівником і роботодавцем, суспільством та роботодавцем.

Отже, давайте підсумуємо, що нова система соціальній-трудових відносин може бути сформована еволюційно, несвідомо, без елементів цілеспрямованого регуляторного впливу. Очевидно, що в цьому випадку формування соціально-трудових відносин нової якості буде важко передбачити, здатне спровокувати непередбачені соціально-економічні явища, можливо, різні конфлікти, в тому числі соціальний вибух. Також складно прогнозувати часовий прогрес процесу.

У зв'язку з цим очевидно, що фактори свідомого державного регулювання повинні бути введені в процес формування соціально-трудових відносин, що дозволить вдосконалити систему соціально-трудових відносин між працівниками та роботодавцями.

Висновки до 1 розділу

Вивчення наукових праць про зміст та регулювання процесів соціально-трудових відносин дозволило встановити, що з зміною етапів розвитку суспільства змінюється напрям їх розвитку. Тому можна запевняти, що сучасні реалії вимагають значного підвищення ефективності управління соціальними та трудовими відносинами.

Соціально-трудові відносини в процесі свого розвитку набувають нових характеристик, характерних для ринкової економіки, посилюються невизначеністю в правовій базі, відсутністю добре функціонуючої системи організаційних, соціально-економічних інститутів, моделей та регуляторних

механізмів що впливають на процеси їх формування як в країні, так і на рівні конкретного регіону.

Учасники трудових відносин сьогодні не є рівноправними партнерами, тому оптимальне рішення має бути упереджене рішення соціально-трудова конфліктів. Виходячи з сучасної парадигми соціально-трудова відносин і концепції ліквідації колективних трудових спорів з метою зменшення непередбачуваних втрат для виробничих систем та суспільства в цілому, виникає об'єктивна необхідність своєчасної оцінки соціально-трудова відносин на ринку праці, розробка та застосування оптимальних моделей їх розвитку та регулювання.

Система соціально-трудова відносин повинна базуватися на певному основному нормативному рівні трудової діяльності. Сам факт, що працівник вступає в трудові відносини, передбачає, що він повинен виконувати певний спектр обов'язків відповідно до заздалегідь визначеної винагороди. У цій ситуації працівник повинен знати, які вимоги він нав'язує, яку нагороду він отримає, якщо вони суворо дотримуються, і які санкції застосовуватимуться, якщо вони будуть порушені. І це практично головний компонент соціально-трудова відносин.

Робота розкриває концептуальні основи розвитку національної моделі соціально-трудова відносин з урахуванням процесів європейської інтеграції.

Досліджено, основні елементи системи соціально-трудова відносин: сторони, суб'єкти, види, види, рівні, об'єкти.

Завдяки аналізованій літературі та ретельному аналізу сучасного стану соціально-трудова відносин ми прийшли до взаємного висновку, що вирішальною формою координування інтересів найманих працівників та роботодавців може бути лише те, хто більше спирається на партнерство та виключає диктатуру у соціально-трудова відносинах будь-якого класу, суб'єкта або людини. Потрібно створити цілу систему методів, здатних реально регулювати соціальні та трудові відносини.

Важливо зазначити, що саме цілеспрямоване формування соціально-трудова відносин, повинно здійснюватися на основі системи методів

регулювання соціально-трудо­вих відносин. Але безпосередньо соціально-трудо­ві відносини повинні регулюватися законодавчою, правовою та економіко-правовою структурами, системою програмного та регуляторного регулювання, інструментами державних економічних та соціальних програм, а також заходами та інструментами державного регулювання.

На сьогодні належний розвиток соціально-трудо­вих відносин може стати досягненням у умовах побудови нормальних відносин між суб'єктами соціально-трудо­вих відносин та факторами впливу на них.

Відсутність взаєморозуміння між суб'єктами соціально-трудо­вих відносин не дозволить повною мірою виконати завдання, які висвітлюються в системі соціальних та трудо­вих відносин. Ефективна організація роботи соціальних та трудо­вих відносин є важливим чинником розвитку будь-якої організації.

Розділ 2. Аналіз стану колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин 12 Державної пожежно-рятувальної частини Управління ДСНС України у Тернопільській області.

2.1. Особливості колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин в організації.

Координація інтересів працівників з роботодавцями у сфері соціально-трудових відносин здійснюється шляхом переговорів і завершується укладанням колективних договорів та угод.

Система колективних договорів та угод є основною формою реалізації соціального партнерства. Регулювання соціальних та трудових відносин в Україні регулюється Законом України "Про колективні договори та угоди"[42].

Колективний договір складається на основі чинного законодавства, зобов'язань сторін щодо регулювання промислових, соціально-економічних та трудових відносин, а також координації інтересів, найманих працівників, роботодавців та уповноважених ними органів. Закон встановлює правові рамки для розробки, виконання положень колективних договорів в організації та різних видів договорів з метою сприяння договірному регулюванню соціально-трудових відносин та гармонізації соціальних та економічних інтересів працівників та власників[72, с. 548-561].

Зазначимо, що соціально-трудові відносини ґрунтуються на принципах:

- доброзичливості та рівності сторін;
- взаємної поваги їх позицій.

Тому соціально-трудові відносини є системою взаємних угод, компромісів і

договорів між роботодавцями та працівниками за участю держави[38, с. 264].

Колективно-договірне регулювання трудових відносин в Україні представлено на державному, галузевому, територіальному та виробничому рівнях та здійснюється у формі колективних договорів та колективних договорів. Згідно з колективними договорами, з урахуванням їх предметного складу, обсяг, зміст та співвідношення між ними поділяються на: - загальну угоду, укладену на національному рівні; - галузева угода, яка є на галузевому рівні; - територіальна угода, знаходиться на адміністративно-територіальному рівні. Стаття 3 Закону України "Про колективні договори та угоди" сторонами колективних договорів визнає сторони соціального діалогу на національному, галузевому та територіальному рівнях.

Система колективно-договірного регулювання має декілька рівнів.

Колективний договір знаходиться на низькому рівні, оскільки він приймається на певному підприємстві, установі, організації, і він повинен враховувати положення контрактів на вищому рівні. Колективно-договірне регулювання є надзвичайно важливим інструментом впливу на людський капітал підприємства з точки зору створення оптимальних умов для реалізації трудового потенціалу його працівників, що є відповідною складовою людського потенціалу працівників підприємства [40, 51, с. 51-59].

Л. Шаульська у своїх дослідженнях пише, що найкращі можливості забезпечення ефективного використання та розвитку трудового потенціалу підприємства визначаються станом соціально-трудова відносин і рівнем розвиненості їх колективно-договірного регулювання [72, с. 502].

При аналізі колективно-договірного регулювання варто брати до уваги специфіку діяльності організації в залежності від форми власності, розміру, обсягу виробництва, фінансового стану, місцезнаходження, складу працівників.

Для кращого розуміння системи колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин розглянемо на прикладі Державної служби з надзвичайних ситуацій України.

12 Державна пожежно-рятувальна частина Управління державної служби

України з надзвичайних ситуацій (ДСНС України) є державним пожежно-рятувальним підрозділом зі статусом державної аварійно рятувальної служби.

12 Державна пожежно-рятувальна частина була створена для захисту населення та територій від надзвичайних ситуацій та запобігання їх виникненню, ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, порятунку, пожежогасіння та техногенної безпеки, рятувальних служб, запобігання травмам непродуктивного характеру та гідрометеорологічної діяльності.

12 Державна пожежно-рятувальна частина відноситься до сфери, Управління ДСНС України у Тернопільській області і безпосередньо підпорядковується Тербовлянському районному відділу територіального органу[25,61,10].

У своїй діяльності дана пожежна частина керується певною нормативно-правовою базою яка представлена на рисунку 2.1.



Рис 2.1. Нормативно-правова база ДСНС.

Основним нормативно-правовим актом який виступає регулятором соціально-трудових відносин між працівниками і роботодавцем 12 Державної

пожежно-рятувальної частини Управління ДСНС України у Тернопільській області є колективний договір (Додаток А).

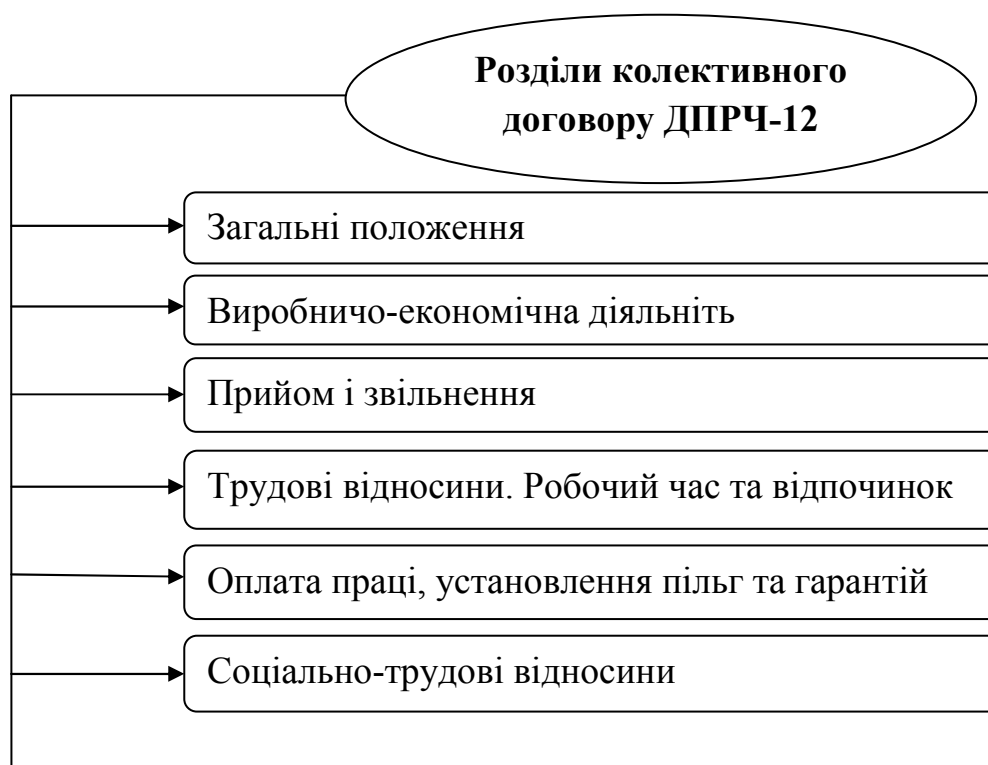
Зауважимо, що у нашому випадку роботодавцем виступає Держава, через представницькі особи.

У даному договорі містяться усі права та обов'язки працівників так і роботодавця.

Зазначимо, даний договір розроблений та укладений на основі Кодексу законів про працю України (КЗпП), Законів України: «Про колективні договори та угоди», «Про професійні спілки, права та гарантії їхньої діяльності», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про зайнятість населення», «Про вищу освіту», а також інших нормативних актів України, що регулюють виробничі, трудові, соціально-економічні відносини[26].

Цей Договір є нормативним актом локального рівня, що констатує додаткові в порівнянні з законодавством положення про умови праці і її оплати, удосконалення творчої та виробничої діяльності, поліпшення умов і охорони праці, зміцнення трудової дисципліни, соціального і побутового обслуговування працівників установи, гарантії й пільги.

Колективний договір Служби надзвичайних ситуацій складається із таких основних розділів (рис. 2.2).



Гарантії діяльності ради трудового колективу.

Рис.2.2. Розділи колективного договору ДПРЧ 12

* Примітка. Укладено автором на основі Додатку А.

Перший розділ даного договору а саме, *загальні положення*, містять дані про мету укладання, сторони колективного договору та їх повноваження, термін дії колективного договору, а також зазначають сферу дії.

У нашому випадку метою є регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, узгодження інтересів працюючих за вільним наймом працівників Управління Державної служби України з надзвичайних ситуацій у Тернопільській області і підпорядкованих йому підрозділів та адміністрації Управління.

Договір в даній організації укладено між адміністрацією Управління в особі начальника Управління, як уповноваженого представника Управління та трудовим колективом, в особі голови Ради трудового колективу, як представника інтересів працівників Управління і підпорядкованих йому підрозділів.

Ця угода також визначає додатки до колективного договору, оскільки вони є його невід'ємною частиною, а саме: Положення про бонуси працівників, Положення про внутрішні трудові відносини для працівників, Комплексні заходи щодо досягнення встановлених стандартів безпеки, професійної та промислової гігієни та вдосконалення існуючих рівень охорони праці.

Розділ про *виробничо-господарську* діяльність колективного договору ДПРЧ-12 містить взаємні зобов'язання адміністрації та робочого колективу щодо створення ділового та творчого середовища в робочому колективі, підтримують ініціативу та діяльність працівників; сприяння у посиленні виробничої та трудової дисципліни працівників, дотримання правил охорони праці та безпеки, пожежної безпеки, забезпечення обережного ставлення працівників до майна підприємства.

Відповідно до цього розділу сторони зобов'язуються вживати невідкладних заходів для усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), якщо вони виникають, прагнуть врегулювати спір шляхом

примирення в порядку, встановленому чинним законодавством.

Стосовно третього розділу, а саме *прийому та звільненню працівників* пожежних служб вказують:

- працівників попереджають про зміни в організації роботи підприємства, установи чи організації і про скорочення чисельності працівників за два місяці ;
- гарантують відповідно до законодавства дотримання прав і інтересів працівників, які звільняються у зв'язку зі змінами в організації роботи підприємства, установи чи організації;

А також у цьому розділі колективного договору ДПРЧ-12 вказано, що при прийомі на роботу працівник в обов'язковому порядку має бути ознайомлений з посадовою інструкцією, правилами внутрішнього трудового розпорядку і чинним Договором.

Наступний розділ колективного договору, *трудові відносини* ДПРЧ 12 містить норми законодавства щодо: обов'язків, які виконує кожен працівник установи у відповідності зі своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, визначається затвердженими тарифно-кваліфікаційними характеристиками, а також посадовими інструкціями, положеннями, затвердженими у встановленому порядку.

Адміністрація з своєї сторони зобов'язується ознайомити працівників, охоплених колективним договором, із трудовими обов'язками, правилами внутрішнього трудового розпорядку, умовами оплати, проведення інструкцій з охорони праці, промислової санітарії та охорони праці, а також інформує про умови роботи в установі, наявність шкідливих та небезпечних факторів, можливих наслідків їх впливу на здоров'я, пільг та компенсацій за роботу в таких

Також даний розділ зазначає що працівникам ДПРЧ 12 встановлено 40-годинний робочий тиждень, та для усіх структурних підрозділів встановлено п'ятиденний робочий тиждень, при цьому надається два вихідних дні[33].

Якщо працівник просить відгул, то у такому випадку йому його приєднують або до щорічної основної відпустки або ж до додаткової.

Також працівникам надається обідня перерва для відпочинку і харчування,

тривалістю 60 хвилин.

Стосовно відпусток, то у ДПРЧ 12 щорічні та основні відпустки надаються працівникам відповідно до законодавства про працю та Закону України « Про відпустки» згідно з графіками. Адміністрація зобов'язується узгодити та затвердити графік до 05 січня, діючого року, та повідомити працівників.

Основна щорічна оплачувана відпустка надається працівникам не менше як 24 календарних дні [22].

Поділення відпустки на частини без згоди працівника, не надання відпустки чи заміна відпустки матеріальною компенсацією за ініціативою адміністрації не допускається.

Додаткова оплачувана відпустка надається працівникам ДПРЧ 12 у випадку

1) працівник, який займається роботою, пов'язаний з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів залежно від результатів атестації робочих місць для умов праці та часу роботи на робочих місцях із шкідливими та складними умовами праці;

2) працівники, які працюють в умовах, пов'язаних з нейро-емоційним та інтелектуальним навантаженням;

3) працівники з нерегулярним робочим днем, відповідно до переліку професій та посад працівників (а не військовослужбовців) підрозділів реагування на надзвичайні ситуації, навчальні заклади та навчально-методичні центри, підприємства, установи та організації Міністерства з надзвичайних ситуацій.

Згідно з цим розділом, рада трудового колективу зобов'язується:

1) стежити за виконанням положень цього розділу;

2) своєчасність внесення записів у робочі книжки;

3) видача ордерів на вступ, звільнення, переведення на іншу роботу;

4) зміни в режимі роботи та відпочинку;

5) видавати розпорядження про заохочення чи покарання працівників та ознайомлення працівників з ними.

Оплата праці працівникам ДПРЧ-12 здійснюється на основі умов прописаних у колективному договорі.

Умови оплати розроблені відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 "Про винагороду працівників на основі Єдиної тарифної шкали категорій і розмірів заробітної плати працівників працівників установ, установ і організацій певні сектори бюджетної сфери "(з поправками) від 20 лютого 2006 р. № 172" Про встановлення офіційної заробітної плати (тарифної ставки) працівника тарифної категорії "Уніфікована шкала та поправки до додатка 2 до постанови Кабінету Міністрів № 1 від 30 серпня 2002 р., 298, постанови Президента України від 27 січня 2003 р. № 47 "Про заходи щодо покращення державного управління у сфері пожежної безпеки, захисту населення та територій від наслідків надзвичайних ситуацій", № 726 24 грудня 2012 р. Про деякі заходи щодо оптимізації системи центральних органів виконавчої влади "з метою упорядкування умов оплати праці працівників бюджетних установ, установ та організацій Союзу промисловців та підприємців України[27].

Працівникам у межах фонду оплати праці, затверджені в розрахунках доходів та витрат, установлюються надбавки:

1) у розмірі до 50 відсотків від офіційної заробітної плати (ставка заробітної плати) за:

- високі досягнення в роботі;
- виконання особливо важливої роботи (термін його виконання);
- складність, напруженість у роботі.

2) для роботи з інформацією, що становить державну таємницю офіційної заробітної плати (ставки) залежно від ступеня секретності.

3) за тривалий термін служби ДСН України на посадові оклади залежно від стажу служби.

Оплата праці працівників здійснюється пропорційно робочому часу, виходячи з розміру офіційної заробітної плати з урахуванням збільшення, надбавок, надбавок, бонусів та інших стимулів, передбачених чинним законодавством.

Конкретні розміри посадових окладів, збільшення, надбавки та надбавки до них встановлюються головою в межах фонду заробітної плати, затвердженої в

оцінках доходів та витрат, і оголошуються наказом керівника Управління.

З метою посилення матеріального стимулювання працівників для підвищення ефективності роботи, застосовувати, в межах фонду оплати праці, затверджених у розрахунках доходів і витрат, бонусів працівників.

Порядок і умови нагородження (категорії працівників, що підлягають бонусам, частоту виплат бонусів, розмір премії тощо) встановлюються Положенням про бонуси працівникам апарату та підрозділів Управління МНС України в Тернопільській області. Сума бонусів, що сплачуються працівникам відповідно до їх особистого внеску до загальної ефективності роботи

У межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків, надають працівникам Управління матеріальну допомогу, у тому числі на оздоровлення, у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, за винятком матеріальної допомоги на поховання.

Матеріальна допомога працівнику надається у разі якщо він пропрацював в Управлінні не менше 6 календарних місяців.

Розміри матеріальної допомоги, наданої працівникам, оголошуються наказом керівника.

Виплату заробітної плати здійснюють один раз в місяць в наступний термін: аванс – 16-17 числа кожного місяця, остаточний розрахунок – до 1 числа наступного місяця.

Важливо відмітити що вагоме місце у даній організації посідає нормування праці, регулярно доводять до відома працівників нормативні документи, що надходять з ДСНС України, органів управління, інших державних органів і які стосуються різних аспектів соціальної сфери (питань праці і заробітної плати, відпочинку, виплат грошової допомоги й компенсації, розрахунку відпусток, відряджень тощо).

Працівникам ДПРЧ-12 надають компенсації, пільги за поїздки, за те що поєднують роботу та навчання, за переїзд в іншу місцевість на роботу, та в багатьох інших випадках передбачених законодавством.

Відповідно до цього, колектив зобов'язаний:

1) представляти та захищати на всіх рівнях управління інтереси працівників Управління у сфері оплати праці;

2) вносити пропозиції щодо розподілу та використання коштів фонду оплати праці працівників, вживає заходів для найбільш раціонального використання його для потреб колективу;

3) контролювати дотримання законодавства про винагороду центральної адміністрації, своєчасну виплату заробітної плати.

Розділ *соціально-трудові відносини* колективного договору ДПРЧ-12 містить норми стосовно питань страхування працівників згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Працівники 12 Державної пожежно-рятувальної частини зобов'язуються спільно розподіляти та використовувати кошти на соціально-культурні заходи, виходячи з пріоритетів і реальних фінансових можливостей адміністрації відповідно до затвердженого кошторису[23].

Працівникам надаються путівки на санаторно-курортне лікування і членам їх сімей на підставі заяви працівника та санаторно-курортної довідки лікувального закладу, за рішенням комісії із соціального страхування.

Адміністрація з своєї сторони відповідно до даного розділу зобов'язується забезпечувати належне виділення коштів в кошторисі на вирішення соціальних пільг та гарантій працівникам згідно чинного законодавства. Вживати заходи щодо покращення житлових умов працівників установи, ініціювати клопотання про виділення квартир і місць в гуртожитках співробітникам у відповідні органи.

Організація веде облік працівників, які потребують покращення житлових умов.

Рада трудового колективу з своєї сторони здійснює контроль за своєчасністю виплати допомоги по тимчасовій непрацездатності за рахунок Фонду соціального страхування.

У розділі *гарантії діяльності ради трудового колективу* ДПРЧ 12 адміністрація визнає Раду трудового колективу повноважним представником

інтересів працівників, на яких поширюється дія договору. Забезпечує гарантії та права Ради трудового колективу відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Також відповідно до цього розділу визначаються питання колективної діяльності праці, адміністрація приймає рішення разом з Трудовим колективом: питання про внесення, перегляду та зміни умов праці, питання оплати праці працівників, форми та системи праці винагорода, котирування, тарифні мережі, ваги заробітної плати, умови введення та розміри додаткових платежів, надбавок, бонусів, винагород та інших стимулів, компенсаційних виплат; питання про час роботи та відпочинку, координує розклади змін у забезпеченні відпусток, введення короткого звіту про робочий час, дає дозвіл на матеріальну та медичну допомогу працівникам.

Отже зробимо висновок, що знання працівником розділів колективного договору є надзвичайно важливим, оскільки саме він є гарантом безпечної праці.

Даний договір запобігає виникненню конфліктів які можуть виникнути у трудовому колективі. Чим більше працівників працює на підприємстві тим більша ймовірність виникнення трудових конфліктів[28].

Отже, можемо підсумувати вище зазначене, досить важливим укладання колективного договору, працівниками ДПРЧ 12 оскільки в ньому встановлюються:

- форми та системи оплати праці;
- трудові стандарти;
- тарифи, тарифні мережі
- схеми заробітної плати;
- умови введення та розмір бонусів, бонусів, бонусів та інших стимулюючих платежів;
- компенсаційні та гарантійні платежі відповідно до законодавства.

Колективний договір у даній організації набуває чинності від дня його підписання представниками сторін або від дня, зазначеного в ньому.

Навіть після закінчення терміну дії колективний договір продовжує діяти, поки не сторонами не буде підписано новий або не переглянуто діючий.

У разі зміни складу, структури, найменування органу, уповноваженого власником, від імені якого укладено колективний договір, зберігає свою дію.

При реорганізації підприємства, установи, організації колективний договір продовжує діяти протягом строку, протягом якого він укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін (Додаток А).

Колективний договір встановлює, зокрема, соціальні виплати, гарантії та компенсації, трудові та соціальні відносини в колективі регулюються. Колективна угода, укладена з урахуванням реальних можливостей підприємства, сприяє стабільній, високопродуктивній роботі, створенню надійних основ соціального захисту працівників, значно знижує ризик трудових конфліктів та соціальної напруженості в колективі.

Умови, викладені в Договорі, не можуть тлумачитися як погіршення становища працівників у порівнянні з чинним законодавством України, інакше вони визнаються недійсними. Аналізуючи стан колективно-договірного регулювання можемо зазначити, що його було прийнято загальними зборами трудового колективу підрозділів У ДСНС України у Тернопільській області протокол від 02.10.2013 № 2/13 дійсний до 2019 року.

Упродовж 2015-2016 року положення Колективного договору у даній організації були виконані. Організація дотримується усіх загально прийнятих норм законодавства.

Проаналізувавши виконання колективного договору відповідно до його розділів. Ми бачимо, що договір розроблений та укладений згідно чинного законодавства, сторони дотримуються встановлених прав то обов'язків у ньому, порушень з боку обох сторін не виявлено.

Щодо виробничо-економічної діяльності слід зазначити, що виконання поставлених завдань, в даній організації чітко дотримуються норм встановлених законодавством. Прийом та звільнення працівників здійснюються на підставі Кодексу законів про працю України і Колективного Договору.

Важливо зазначити, що трудові відносини та робочий час: обов'язки, що виконує кожен працівник установи у відповідності зі своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, визначається затвердженими тарифно-кваліфікаційними характеристиками, а також посадовими інструкціями, положеннями, затвердженими у встановленому порядку, ніяких порушень не було виявлено.

Щодо виплати заробітної плати та охорони праці, в організації порушень немає, але потрібно взяти до уваги той чинник що праця правників пов'язана із постійним ризиком, тому варто приділяти більше уваги даному питанню.

Аналізувавши стан соціально-трудова пільг та гарантій працівникам надають санаторно-курортне лікування на підставі заяви працівників, відповідно до чинного законодавства.

Отже, колективний договір у ДПРЧ 12 є документом, який призначений для врегулювання інтересів сторін соціально-трудова відносин на підприємстві, які характеризуються складністю та багатоплановістю.

У умовах розвитку соціально-трудова відносин, вагоме значення має механізм формування моніторингу колективного договору, і існуюча система бухгалтерського обліку теж потребує перегляду. Забезпечення якісною інформацією для моніторингу, можливе при використанні всіх можливостей системи бухгалтерського обліку[61, 62].

Проблема регулювання відносин між роботодавцем та працівником у даній організації завжди була важливою, і від її позитивної сторони залежить можливість збільшення результативності діяльності як працівників, так і роботодавця, розвитку та стабільності підприємства.

Основним законом, який легально забезпечує права громадян, є Конституція України. Зокрема, стаття 43 Конституції гарантує право людини на працю, безпечні та здорові умови праці, заробітну плату не нижчу, ніж передбачена законом. Відносини між працівниками та роботодавцями регулюються Кодексом законів про працю та низкою інших законодавчих та регуляторних актів, які слід дотримуватись із використанням найманої праці.

Отже, ми можемо підсумувати вище зазначене, що особливо важливою формою регулювання соціально-трудових відносин у пожежному відділенні є колективна угода, яка полягає в тому, щоб організувати регулювання відносин між працівником і роботодавцем.

Колективний договір укладається у письмовій формі на термін, зазначений у договорі, і застосовується до всіх працівників незалежно від членства в профспілковій організації.

За невиконання або порушення умов колективного договору, закон передбачає рівну відповідальність осіб, які представляють власника (уповноваженого органу) та профспілки або санкціоновані трудовим колективом.

2.2. Оцінка стану колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин та результати діяльності організації.

У розвитку колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин ДПРЧ-12 повною мірою зацікавлені як роботодавець, так і наймані працівники, оскільки колективний договір виконує такі важливі функції:

- а) безпосередній захист інтересів кожної сторони соціально-трудових відносин;
- б) упорядкування соціально-трудових відносин на підприємстві;
- в) сталість соціально-трудових відносин.

Відмітимо, що колективний договір, по-перше, захищає, з одного боку, роботодавця від невмотивованих, вимог, які видаються працівниками, виконання яких може нанести економічну шкоду працедавцеві, а з іншого — найманих працівників, які виступають найбільш вразливим суб'єктом соціально-трудових відносин, від власників засобів виробництва.

В даній організації колективно-договірні відносини скеровані на реалізацію інтересів обох сторін і мають конкретну форму вияву. Умови праці, зазначені в колективному договорі (оплата праці, робочий час, тривалість відпустки, умови праці, нормування праці, додаткові соціальні пільги тощо),

дають роботодавцеві можливість завчасно планувати витрати, а для найманих працівників є гарантією задоволення їхніх власних інтересів, що формує передумови для установаження соціальної злагоди й зростання ефективності праці.

Працівники ДПРЧ-12 реалізують право на працю шляхом укладання колективного договору. Трудові відносини, особливості праці та відпочинку працівників регулюються законодавством України про працю. Працівники в обов'язковому порядку мають бути ознайомлені з посадовою інструкцією, правилами внутрішнього трудового розпорядку і чинним Договором.

Оцінка стану колективно-договірного регулювання соціально-трудоваих відносин у пожежних частинах є досить важливим, оскільки колективний договір є основним документом, що регулює трудові відносини та соціально-економічні інтереси власника підприємства та працівників.

Штатна чисельність 12 Державної пожежно-рятувальної частини Управління ДСНС України у Тернопільській області становить 48 працівників[32]. Склад осіб, які перебувають на службі цивільного захисту, поділяється на рядовий і начальницький. Начальницький склад поділяється на молодший, середній, старший і вищий.

Особам рядового і начальницького складу присвоюються такі спеціальні звання:

рядовий склад — рядовий служби цивільного захисту;

молодший начальницький склад — молодший сержант служби цивільного захисту, сержант служби цивільного захисту, старший сержант служби цивільного захисту, старшина служби цивільного захисту, прапорщик служби цивільного захисту, старший прапорщик служби цивільного захисту;

середній начальницький склад — молодший лейтенант служби цивільного захисту, лейтенант служби цивільного захисту, старший лейтенант служби цивільного захисту, капітан служби цивільного захисту;

старший начальницький склад — майор служби цивільного захисту, підполковник служби цивільного захисту, полковник служби цивільного захисту;

вищий начальницький склад — генерал-майор служби цивільного захисту, генерал-лейтенант служби цивільного захисту, генерал-полковник служби цивільного захисту, генерал служби цивільного захисту України.

У Теробовлянськоу районному відділі, ДПРЧ-12 особовий склад поділяється на:

- старший начальницький склад (6 чоловік);
- середній начальницький склад (8 чоловік);
- молодший начальницький склад (31 чоловіка)
- вільний найм (3 чоловіка)[34].

У 2016-2017 році на атестаційну – кадрову комісію Управління направлено 39 працівників, а саме:

- 5 – переміщення по посаді;
- 3– присвоєння чергових спеціальних звань;
- 26 – новий прийом;
- 3 – продовження терміну проходження служби з укладенням нового контракту;
- 2 – звільнених зі служби з системи ДСНС України по причині виходу на пенсію.

Для вивчення стану колективно-договірного регулювання у ДПРЧ-12 проведено соціологічне опитування, інструментарій якого подано в додатку Б.

Що ж до статевої структури, то тут переважають чоловіки(Рис.2.3)

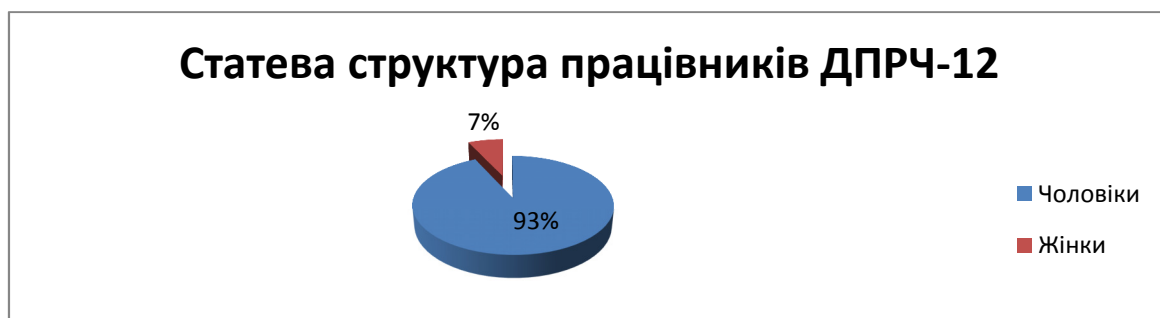


Рис. 2.3 Статева структура ДПРЧ 12 за 2016 р.[34].

В даній організації працює лиш 5 жінок, а це як ми бачимо з рисунку 2.3 лиш 7% від загальної кількості працівників.

Стосовно вікової структури, то у даній організації переважають працівники віком від 25 - 35 р.(Див. рис. 2.4).



Рис.2.4. Вікова структура ДПРЧ-12

* Примітка. Укладено автором на основі даних ДПРЧ-12[31]

При укладенні колективного договору власник або уповноважена ним особа повинні бути такими ж зацікавленими як працівники, оскільки існує прямий зв'язок між стимулами праці та соціальними запасами виробництва. Думаючи про особисту реалізацію, працівники тим самим роблять значний внесок у розвиток організації, підвищуючи рівень її діяльності.

Але, на жаль, інтереси найманих працівників та власника, їхні погляди на ті ж питання не всі і не завжди однакові. Працівники зацікавлені в першу чергу високим рівнем оплати праці, встановленням додаткових пільг, гарантій, створенням правильних умов праці, зменшенням тривалості робочого часу, а також працедавцем у отриманні високих прибутків, підвищення ефективності та конкурентоспроможності підприємства за менших витрат. Звідси суперечності, суперечки, конфлікти.

Варто відзначити, що у ході опитування приблизно 93% респондентів зазначили, що в організації, де вони працюють укладений колективний договір. З його змістом ознайомлені 89% опитаних.

Важливими питаннями, які передбачені у колективних договорах є оплата праці, та соціальний захист. За результатами опитування, виконання зобов'язань щодо оплати праці становить 95%, соціального захисту – 88%.

Відомості про стан колдоговірної роботи та виконання колективних

договорів у ДПРЧ-12 з питань соціального захисту, оплати праці та охорони праці наведено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.1.

Стан виконання основних положень колективного договору ДПРЧ-12

№ з/п	Основні положення колективного договору	Повністю виконуються	Складно відповісти чи виконуються,	Переважно не виконуються	Зовсім не виконуються
1.	Оплата праці	17	-	1	2
2.	Охорона праці	15	2	2	1
3.	Соціальний захист	9	6	2	3

*Примітка. Укладено автором на основі даних соціологічного опитування.

Як свідчать дані, наведені в таблиці, стан виконання колективного договору є достатньо високим, але все ж таки потребує контролю та постійного вдосконалення.

Стосовно оплати праці то працівники зазначили що дана сторона має позитивний характер. Даний факт є сигналом для виявлення задоволеності своєю роботою у працівників організації.

Велику увагу слід приділити заробітній платі в даній організації. Фонд оплати праці та наскільки працівники задоволені своєю оплатою праці. Оскільки саме заробітна плата має вагомий вплив на ефективність діяльності працівників.

Структура оплати праці працівників ДПРЧ-12 подана на рисунку 2.3

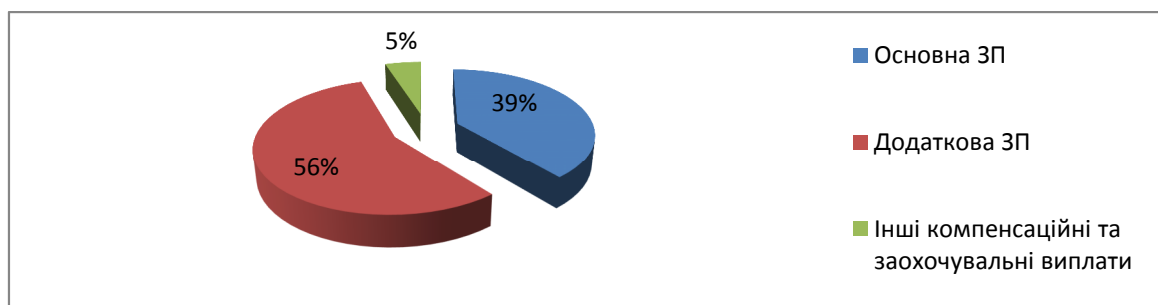


Рис. 2.3. Структура фонду оплати праці ДПРЧ-12 за 2016 рік.

Річний фонд оплати праці працівників 12 Державної пожежно-рятувальної частини становить 3250300 грн.

Частка основної заробітної плати працівників становить 14% від загального фонду. Додаткова заробітна плата становить 81%, від загального фонду, і 5% інші компенсаційні та заохочувальні виплати.

З рисунку видно, що найбільшу частку у зарплаті займає додаткова заробітна плата працівників, так як в її частку входять усі надбавки, премії до посадового окладу, за вислугу років, за секретність праці, за нічні, за роботу у захисних ізольованих апаратах.

В середньому місячна зарплата одного працівника в даній організації становить 5700 грн.

Результати опитування показали що 60 % респондентів не задоволені розмірами заробітної плати, за виконувану ними працю у ДПРЧ-12 (рис.2.5)

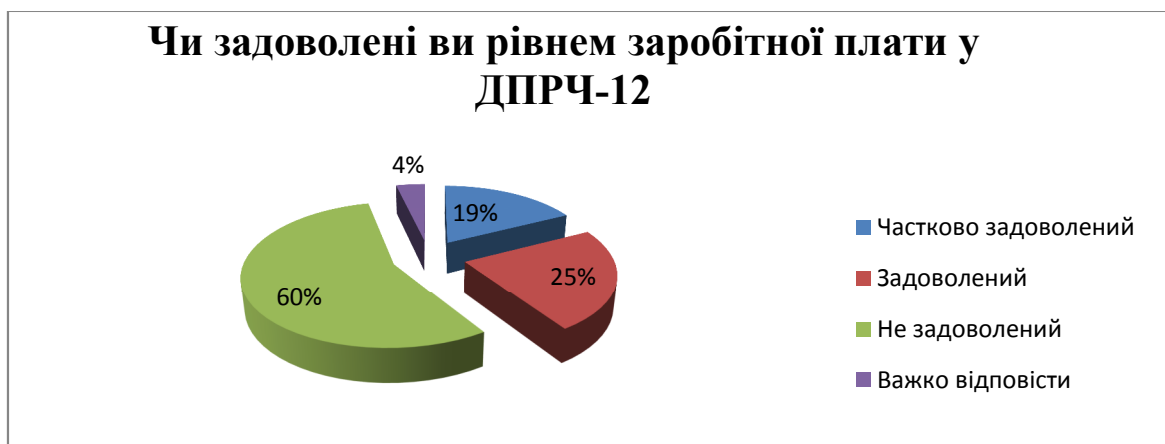


Рис. 2.5. Задоволеність розміром заробітної плати ДПРЧ-12

* підготовлено на основі результатів соціологічного опитування, проведеного автором.

Всього 25% опитаних відповіли що їхня заробітна плата відповідає виконуваним функціям. 19 % опитаних частково задоволені своєю оплатою, і 4% важко було відповісти на запитання. Більша частина опитаних відповіла що заробітна плата не відповідає виконуваними ними функцій, тому робимо висновки, що слід розглянути умови нарахування заробітної плати ДПРЧ-12.

Позитивним є те, що усі опитані відповіли, що їхня заробітна плата перевищує розмір мінімальних платежів.

Варто зауважити, що 89% респондентів на запитання «Чи змінюється Ваша заробітна плата при підвищенні рівня кваліфікації?» , дали відповідь «Так» 7% відповіли що ні (рис.2.6).



Рис.2.6 «Чи змінюється Ваша заробітна плата при підвищенні рівня кваліфікації»

* підготовлено на основі результатів соціологічного опитування, проведеного автором.

Зазначимо, колективно-договірне регулювання на підприємстві здійснюється на основі укладання колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом. Основними питаннями договору є ті, що стосуються заробітної плати, зайнятості, охорони праці та соціального захисту.

На даний момент усі працівники пожежних організацій працюють дотримуючись загально-прийнятих прав, та обов'язків які вказані у колективному договорі.

Як показало наше опитування практично усі працівники ознайомлені із розділами колективного договору, чітко знають свої права та обов'язки, розглянемо рисунок 2.7.

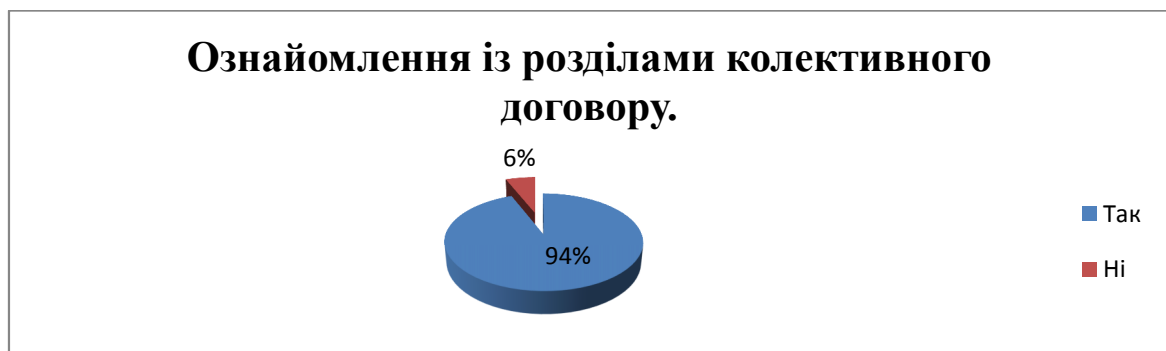


Рис 2.7. Ознайомлення із розділами колективного договору.

* підготовлено на основі результатів соціологічного опитування, проведеного автором.

Із даної діаграми ми бачимо що 94% працівників обізнані про свої права та обов'язки, ознайомлені із змістом колективного договору.

Також ми дослідили думку працівників стосовно дії даного договору. Із даної вибірки 82% людей вважають, що при виявленні певного порушення з сторони роботодавця, опираючись на колективний договір можна відстояти свої права, дивитись рисунок 2.8.

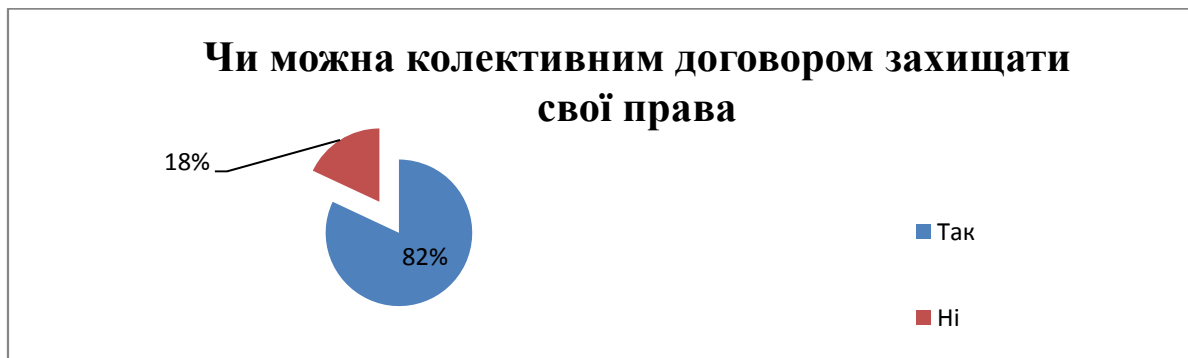


Рис. 2.8. «Чи можна колективним договором захищати свої права»

* підготовлено на основі результатів соціологічного опитування, проведеного автором.

Лиш 18% опитаних відповіли, що колективним договором не можна відстоювати свої права. Це показує те, що у даній організації працівники орієнтуються в інформації яка міститься в колективному договорі, і коли буде виявлено певне порушення працівники матимуть змогу відстояти свої права.

На запитання, що означає колективний договір для вашої організації, більшість відповіли що він носить формальний характер (рис.2.8).



Рис. 2.8. Значення колективного договору для працівників ДПРЧ-12.

* підготовлено на основі результатів соціологічного опитування, проведеного автором.

З даного запитання ми бачимо що працівники вважають, що даний договір у них є формальним, це можна пояснити там, що дана організація є державною установою, тому й в ній дотримуються усіх прав, немає як такої потреби звертатись до положень колдоговірного регулювання, для вирішення певних спорів.

Також проаналізувавши анкети, ми дійшли до висновку, що найважливішим аспектом для працівників є соціальна захищеність, яка вказується у колективному договорі. див. рисунок 2.9.



Рис.2.9 Що для вас є найважливіше в колективному договорі.

* підготовлено на основі результатів соціологічного опитування, проведеного автором.

Найбільша частка респондентів а саме 45% вибрали варіант гідний рівень заробітної плати, 18% зазначили що соціальна захищеність, 16%- рівноправність сторін, 13%- безпечні умови праці.

Здійснювати оцінку колективно-договірного регулювання соціально-трудоких відносин працівників 12 Державної пожежно-рятувальної частини вкрай важливо, і підтверджується певними факторами:

- Колективний договір передбачає стабільні відносини між найманими працівниками та власником (уповноваженим органом) чітко визначає обов'язки та права сторін. Спектр питань, в рамках колективно-договірного регулювання практично необмежений;

- Наймані працівники мають можливість задовольнити свої інтереси на вищому рівні;

На даний час в організації числиться 48 працівників. Колективно-договірним регулюванням охоплені 6 осіб, які прийняті на роботу на основі вільного найму, усі інші працівники працюють на контрактній основі. Розглянемо динаміку кількості укладених і зареєстрованих колективних договорів та рівня охоплення працівників колективно-договірною роботою ДПРЧ 12 у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Динаміка охоплення колективно-договірним регулюванням працівників
Виконано автором на основі даних організації.

	2013	2014	2015	2016
Кількість укладених колективних договорів, одиниць	6	3	4	8
Чисельність працівників, зайнятих в організації, осіб	30	24	24	48
Рівень охоплення працівників колдоговорами, відсотків %	14	13	16	16

* підготовлено автором на основі даних ДПРЧ-12.

Кількість укладених колективних трудових договорів в даній організації є невеликою, це пояснюється тим що за вільним наймом У ДПРЧ 12 станом 2016 р. працювало 8 осіб, усі інші працівники виконують трудову діяльність на контрактній основі.

У порівнянні із 2015 роком кількість укладених колективних договорів збільшилась на 4 одиниці, і це при тому, що кількість профспілкових організацій має тенденцію до зменшення.

Загалом рівень охоплення працівників ДПРЧ колективно-договірною роботою на 2016 рік становить 16%. Станом на 2015 можемо побачити, що колективно-договірною діяльністю було охоплено 4 працівника і це становить

16% від загальної кількості працівників. У відсотковому значенні ми бачимо що 2013 рік є більш продуктивним на колективно-договірне регулювання.

Якщо дивитись по кількості працівників то у 2016 на 4 угоди було укладено більше це пояснюється тим, що у 2016 році відкрили 25 Державний пожежно-рятувальний пост, який знаходиться у підпорядкуванні ДПРЧ 12, тому загальна кількість працівників істотно зростає. Співставляючи дані охоплення колективно-договірним регулюванням працівників в даній організації, ми бачимо що істотний стрибок був у 2013р.

У відсотковому відношенні рівень охоплення працівників ДПРЧ 12 у 2013 році становив 14% а у 2014-13 %. У 2014 році зменшилась кількість укладених колективних договорів, це пояснюється тим, що в цей період були зміни в реорганізації працівників, появились нові вимоги до працівників пожежників, а саме дані працівники атестувались в офіцерський склад, та надалі їхня діяльність здійснювалась на контрактній основі.

Отже, у сфері колективно-договірного регулювання у даній організації ситуація є відносно стабільною без великих змін. Зміни спостерігаються лиш у чисельності працівників в організації.

Для кращого розуміння розглянемо динаміку охоплення колективним регулюванням трудових відносин працівників ДПРЧ 12 на рисунку 2.10.



Рис.2.10 Динаміка охоплення колективно-договірною роботою працівників ДПРЧ-12.

*Примітка. Виконано автором на основі даних таблиці 2.1.

Отже з вище зазначеного ми можемо зробити висновок, що колективно-договірне регулювання трудових відносин у ДПРЧ 12 має тенденцію до збільшення.

Практично, колективний договір бюджетних установ - це витяг із чинного законодавства й різних нормативно-правових документів, які регулюють усі відносини між роботодавцем та найманим працівником.

Упродовж 2013-2016 років у 12 Державній пожежно-рятувальній частині не було зареєстровано жодного трудового спору, і не було звернень до профспілкових організацій стосовно порушень дотримання прав та обов'язків колективного договору. Тому важливо зазначити, що організація працює з дотриманням усіх прав та норм встановлених законодавством України.

Виходячи з вище викладеного, профспілкам необхідно докласти всіх зусиль щодо ще більшого покращення стану колективно – договірної роботи, поліпшення змісту колдоговорів, підвищення їх соціальної спрямованості, забезпечення виконання колдоговірних зобов'язань та норм і положень Угод вищого рівня[68, с. 71].

Існує безліч шляхів та методів удосконалення соціально-трудова відносин на у ДПРЧ-12 але кожен з них повинен розроблятися на відповідній базі та постановці проблематики, яка і зумовила їх розроблення. Але не достатньо лише створити дані методи, потрібно зумовити середовище та механізм їх впровадження у процес регулювання соціально-трудова відносин. Для цього потрібно, в першу чергу, удосконалити законодавчу базу, шляхом відтворення раціональних методик впливу державної влади на процес регулювання та управління соціально-трудова відносин.

На нашу думку, для того щоб удосконалити систему колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин у нашій організації, потрібно на державному рівні повносити зміни до колективного договору, роблячи акцент на мотивації та розвитку працівників. Покращувати умови співпраці відповідно до рівня високо розвинених країн. Використовувати на

практиці зарубіжний досвід навчання та розвитку працівників в даній організації.

2.3. Мотивація і стимулювання працівників в сучасній системі соціально-трудова відносин.

На сучасному етапі розвитку суспільства проблема виявлення ефективних способів мотивації та стимулювання праці персоналу в соціально-трудова відносин набула особливо гострого значення перед теорією та практикою управління.

На сьогоднішній час існує прогрес в соціально-економічному розвитку такої структури безпосередньо залежить від того, наскільки грамотно враховані індивідуально-типологічні особливості особистості співробітників при вибудовуванні системи стимулювання та мотивації. Це зумовлює необхідність дослідження та розробки теоретичних основ та практичних рекомендацій щодо формування індивідуальних систем мотивації до праці співробітників усіх організацій та установ[5, с. 223-227].

У роботі Ільєнко Р. та Черкашиної В. М. «Підвищення ефективності управління мотивацією праці управлінського персоналу» вказані засади, що сприяють стратегічним змінам в організації, на нашу думку, вони повинні бути враховані при формуванні будь-якої системи винагородження, наприклад: система винагороди має бути чесною; чіткий зв'язок результатів упровадження стратегічних змін з комплексом різноманітних винагород; цілі, яких повинний досягати кожний індивід, мають бути пов'язані з показниками, на які він може особисто вплинути; визначення місця виконавця в організації [36, с. 58-62].

Мотивація є однією із провідних функцій у соціально-трудова відносинах, оскільки досягнення основної мети залежить від злагожденості роботи людей. Кожен ефективний керівник задля досягнення визначеної організаційної мети змушений спонукати працівників працювати краще.

Важливо досягти в організації певного стану, коли працівники добровільно і творчо, а головне за власної будуть ініціативи прагне досягти цілей організації.

Одними із найбільш дієвих заходів є створення у працівників внутрішніх стимулів до активної трудової діяльності, підтримка зацікавленості у праці, ініціювання появи задоволення від отриманих результатів[35, с. 528].

Стимулювання як тактика вирішення проблем - це орієнтація на реальну структуру ціннісних орієнтацій та інтересів працівника, та більше використання власного трудового потенціалу. "Мотивація та стимулювання, як методи управління роботою, протилежні в напрямках: перша спрямована на зміну існуючої ситуації, друга спрямована на її фіксацію, але вони доповнюють один одного" [40]. Стимулювання завжди повинно відповідати потребам, інтересам та можливостям працівника. Мотивація - це процес усвідомленого вибору людини тією чи іншою формою поведінки, визначається складним впливом зовнішніх (стимулів) та внутрішніх (мотивних) чинників.

Стимулювання праці в деякій мірі передбачає створення умов, за яких активна трудова діяльність дає певні раніше зареєстровані результати, стає неодмінною і достатньою умовою для задоволення потреб працівника, утворюючи мотиви для його роботи.

Мотиваційна політика соціально-трудових відносин у 12 Пожежно-рятувальній частині Управління державною службою з надзвичайних ситуацій України, акцентується на вдосконаленні принципів формування механізмів оплати і стимулювання праці.

Підвищення мотивації та матеріального стимулювання праці розуміють цілеспрямований вплив на умови, які мотивують працівників до роботи, з метою досягнення високих результатів виробництва.

Заробітна плата є найефективнішим інструментом активізації людського фактору та використання трудового потенціалу. Ефективна мотивація та матеріальне стимулювання в будь-якому підприємстві неможливе без його основного елемента - стандартизації праці, що дозволяє встановити відповідність між сумою витрат на оплату праці та сумою його оплати в конкретних умовах[45, с. 368]. У сучасних реаліях необхідно брати до уваги соціально-економічні зміни у соціально-трудовах відносинах. Ці зміни вплинули на розширення спектру

застосування мотиваційних факторів покращення ефективності діяльності працівників, зміну співвідношення фондів споживання та накопичення, рівень кваліфікації працівників освіти тощо. Враховуючи вплив цих об'єктивних чинників, необхідно розробити та сформулювати напрямки вдосконалення матеріального стимулювання в умовах ринку: підбір оптимальних систем оплати праці та їх зв'язок з результатами остаточної діяльності; удосконалення типів та структури оплати праці протягом року та остаточної результатів управління; встановлення максимальних рівнів співвідношення споживчих та накопичувальних фондів.

Проблема вдосконалення мотивації та матеріального стимулювання праці працівників ДПРЧ-12 є ключовим у системі соціальних та економічних відносин не тільки тому, що вона зачіпає інтереси основної частини працівників, а й оскільки це впливає на весь параметр діяльності організації.

Будь-які зміни у винагороді прямо або опосередковано впливають на доходи всіх працівників, а також на найважливіші макроекономічні показники. Тому в даній організації проблеми регулювання заробітної плати не залишаються лише на розсуд, хоча методи, масштаби та масштаби втручання держави в ці процеси в є різними[64, с. 45-51].

Матеріальне стимулювання пожежних працівників на сьогодні, є основним компонентом загальної системи мотивації, і взяло на себе переважно риси, властиві більш командній системі управління. Через відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників структурних підрозділів підприємства вона перестала виконувати свою головну функцію - стимулюючу, і перетворилася на просте доповнення до офіційна зарплата.

Мотивація трудової діяльності не може бути ефективною без задоволення матеріальних потреб, орієнтації на матеріальну зацікавленість працівників. Зростання важливості мотивації праці та статусу не означає абсолютного зниження ролі матеріальних мотивів та стимулів. Вони продовжують бути важливим каталізатором, який може значно збільшити трудові ресурси та сприяти

досягненню особистих цілей та завдань організації[16, с. 184].

Основною мотиваційною ланкою у даній пожежній частині є заробітна плата.

Умови оплати праці розробляються відповідно до Постанов Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 "Про винагороду працівників на основі Єдиної тарифної шкали категорій та коефіцієнтів оплати праці працівників установ, установ та організацій певних галузей бюджетної сфери".

Оплата праці працівників здійснюється пропорційно робочому часу, виходячи з розміру офіційної заробітної плати з урахуванням збільшення, надбавок, бонусів та інших стимулів, передбачених чинним законодавством.

Ми відзначаємо, що збільшення мінімальної заробітної плати у жовтні 2016 р. співпало з введенням у другому читанні проекту Державного бюджету України на 2017 рік[24].

Як наслідок, з точки зору процедури прийняття бюджету та змін до певних соціальних стандартів, було здійснено:

1. збільшення видатків загального фонду державного бюджету на виплату державних службовців на суму 5800000000 грн.
2. Збільшення вартості плану заробітної плати в 46 із 483 бюджетних програм (10% від загальної суми).

В результаті підвищення соціальних стандартів для працівників державного сектора, як зазначив Віктор Мазярчук, Державна служба надзвичайних ситуацій (ДСНС) отримала додаткові кошти на заробітну плату. Вона також отримала 1 мільярд 156 мільйонів гривень для виплати заробітної плати, збільшивши фонд заробітної плати на 51 мільярд гривень. Таке значне збільшення видатків не дивно, адже 63 378 чоловік (штатний розрахунок) фактично працюють у ДСНС, яким зарплата виплачується із загального бюджету.

Працівники, які працюють на "небезпечних" об'єктах і фінансуються спеціальним фондом, не підраховуються.

У таблиці 2.1. представлені дані про кількість працівників, заробітну плату та середню заробітну плату всіх підлеглих установ та центрального апарату ДСНС.

Таблиця 2.3.

Фонд оплати праці та середньої заробітної плати працівників ДСНС
України

Назва установи	Кількість працівників	Фонд оплати праці у 2017 році, тис. грн..	Середня заробітна плата в місяць, грн.		Збільшення середнього рівня заробітної плати в місяць	
			2016	2017	Грн.	%
Центральний апарат	338	71828	13816	17709	3893	28
Територіальні підрозділи пожежники	55915	4502182	4338	6710	2372	55
Аварійні центри пошуку та рятування	64	5810	5560	7565	2005	36
Гідрометеорологічна діяльність	4291	208776	2996	4054	1058	35
Навчальні заклади	2770	293715	6129	8836	2707	44

*Примітка. Виконано автором на основі даних статті Віктора Мазярчука «Про підвищення рівня оплати праці працівникам пожежних служб»

Отже, можна зробити висновок, що у 2017 році відбувся істотний стрибок у підвищенні заробітної плати працівників пожежників.

Опираючись на дані вказані у таблиці ми бачимо, що найбільшу доплату у отримали працівники територіальних підрозділів, а саме їхня заробітна плата збільшилась на 55%, працівникам навчальних закладів МНС збільшили розмір оплати праці на 44%, що ж до працівників аварійного центру пошуку та рятування та гідрометеорологічної діяльності, їм підвищили заробітну плату на 36-35% відповідно, і працівникам центрального органу ДСНС підвищили заробітну плату на 28%.

Отже ми бачимо, що мотиваційний механізм у 2017 році для пожежних частин спрацював доволі непогано.

Середня заробітна плата установи розраховується як фонд річного заробітної плати (сума коштів передбачена державним бюджетом) ділиться на кількість працівників (визначена в паспорті бюджетної програми). У цьому короткому аналізі ми не врахували специфіку реалізації послуги ДСНС з огляду на те, що ця установа має особливий характер, оскільки вона використовує як державних службовців, так і членів рангу.

Зростання рівня заробітної плати в 2017 році порівняно з 2016 року частково пояснюється впливом Закону України «Про державну службу», який запровадив нові правила розрахунку та формування заробітної плати для державних службовців. Такі зміни вже враховані Міністерством фінансів при підготовці проекту першого державного бюджету України на 2017 рік у першому читанні.

Все подальше збільшення заробітної плати державних службовців має інші чинники. Одним з таких чинників є наказ Голови ДНС України від 29.12.2016 р. №707 "Про окремі питання грошової безпеки фізичних осіб рангу Служби цивільного захисту в 2017 році". Про окремі питання грошового забезпечення працівників Служби цивільного захисту в 2017 році, які встановили, що з січня 2017 року:

1. виплата щомісячної грошової гарантії особам, які належать до служби цивільного захисту, у розмірі не менше 5000 гривень;

2. збільшення в порівнянні з 2016 року розміру щомісячного готівкового забезпечення особам Служби цивільного захисту у розмірі не менше 2000 гривень на особу;

3. виплата готівкової допомоги для відшкодування в розмірі щомісячного грошового забезпечення.

Цікавим фактом був аналіз цієї структури (ДСНС) з точки зору підвищення рівня заробітної плати. Різниця у середньому рівні заробітної плати між центральним офісом ДСНС та обслуговуванням гідрометеорологічного центру понад 4 рази.

Значна роль у процесі мотивації належить потребам особи, яка в

"розширеній" формі може розглядатися як сукупність трьох основних груп: матеріалу, праці та статусу. Підвищення мотивації та матеріального стимулювання праці розуміють цілеспрямований вплив на умови, які мотивують працівників до роботи, з метою досягнення високих результатів виробництва[65, с. 336].

Отже, підґрунтям для формування та удосконалення системи мотивації праці працівників ДПРЧ 12 має бути впровадження соціально-економічного механізму мотивації праці, що сформований на основі використання загальних законів еволюційного розвитку соціально-трудоких відносин, застосування певних методів, інструментів, впливу зовнішнього і внутрішнього середовища на його формування.

Такий механізм відповідає інноваційному розвитку економіки та враховує зміни в характері праці, підвищується значенні інтелектуальних можливостей працівників, зростання освіченості, створення нових способів накопичення інноваційних знань та способів їх поширення і використання.

Отже, у даній організації застосовують багато способів та методів стимулювання працівників. Проте, першочергову перевагу, віддаємо матеріальному стимулюванню.

Варто зазначити, що система мотивації, найбільше повинна враховувати інтереси працівників. Процес впровадження даної системи повинен спрямовуватись на довготривалий результат - задоволених працівників, котрі віддані своїй роботі.

Висновки до 2 розділу.

Коллективно-договірне регулювання відносин у сфері праці пожежних служб є одним із ефективних інструментів регулювання соціально-трудоких відносин. Укладання даного договору є обов'язковим, так як виступає основним регулятором відносин між працівниками і роботодавцем.

Стан коллективно-договірного регулювання у розглянутій нами організації, показав, що коллективний договір виступає, як джерело рівноправного законодавчого трудового права.

У сфері колективно-договірного регулювання у даній організації ситуація є відносно стабільною без істотних змін. Зміни спостерігаються лиш у чисельності працівників в організації.

Важливим аспектом є, те що для працівників 12 пожежно-рятувальної частини є обов'язковим укладання колективного договору. Усі працівники повинні дотримуватись прав та обов'язків вказаних у ньому.

На даний момент усі працівники пожежних організацій працюють дотримуючись загально-прийнятих прав, та обов'язків які вказані у колективному договорі.

На ефективність діяльності працівників значною мірою впливає розмір заробітної плати та рівень задоволеності ним. Результати опитування вказали, що 60% респондентів не задоволені розмірами заробітної плати у ДПРЧ-12, що свідчить про негативну оцінку рівня заробітної плати в організації.

Результати дослідження також показали, що із підвищенням рівня кваліфікації, підвищується оплата праці, так зазначили 89% респондентів.

Щодо колективно-договірного регулювання, опитані чітко ознайомлені із колективним договором, це свідчить про те що, працівники ознайомлені із правами та обов'язками в даній організації. 82% респондентів зазначили, що за допомогою даного договору, можна вирішити певні спори, які можуть виникнути між ними та роботодавцем.

Значна роль у діяльності працівників у даній організації приділяються стимулюванню праці. При нормальному механізмі стимулюванню працівників результати праці будуть значно кращими, у працівників формуються мотиви до праці. У нашому випадку такою рушійною силою у мотивації є заробітна плата. За останній рік вона мала досить позитивні зміни, і це формує у працівників стан задоволення своєю роботою.

Отже, соціально-трудові відносини, які панують у ДПРЧ-12 є орієнтованими на чітке виконання всіх розпоряджень керівництва, та залежать від міри задоволення від виконуваних обов'язків та оплати праці.

Розділ 3. Напрямки вдосконалення соціально-трудо­вих відносин в умовах інноваційного розвитку економіки.

3.1. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудо­вих відносин та можливості його застосування на вітчизняних підприємствах.

Важливо зазначити, що для розвитку в Україні цивілізованих соціально-трудо­вих відносин, які б відповідали потребам громадянського суспільства та соціально орієнтованої ринкової економіки, має досвід регулювання цих відносин у високорозвинених країнах.

Високий рівень соціально-економічного розвитку в цих країнах досягається шляхом конструктивної співпраці між соціальними партнерами. Відповідно до економічних та національних особливостей країн розвинуто різні моделі соціального партнерства, які відрізняються механізмом правового регулювання контрактного процесу, особливостями відносин між соціальними партнерами, рівнем демократизації виробничого життя та іншими характеристиками .

Моделі соціального партнерства в різних країнах відрізняються за організаційним механізмом, нормами та правилами регулювання соціально-трудо­вих відносин, ступенем централізації процедури та участю держави в соціальному діалозі[2, с. 141].

Важливо зазначити, що більшість питань, що виникають у сфері соціально-трудо­вої сфери, вирішуються на базовому рівні.

Найбільш конкретним і досконалим механізмом участі працівників у прийнятті рішень щодо їх життєвих інтересів є ФРН. Подібний підхід існує і в Швеції.

У високорозвинених країнах існують спеціальні закони про співучасть працівників в управлінні підприємством. У зв'язку з цим корисно підкреслити практику соціального партнерства в Федеративній Республіці Німеччини, де широко розвинені широкомасштабні процеси та постійно розвиваються перед іншими європейськими країнами на певних історичних куточках.

Дослідження показують, що соціально-трудова відносина повинні бути гнучкими, швидко адаптуватися до необхідності змін.

Про механізм правового регулювання контрактного процесу в світі існувало три основні моделі соціального партнерства, ми розглянемо їх у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Моделі соціального партнерства

Моделі соціального партнерства	Країни	Характерні особливості моделей
Перша модель	Країни Північної Європи: Бельгія, Данія, Нідерланди, Норвегія, Фінляндія, Швеція	<p>Високий рівень централізації контрактного процесу. Існує принцип трипартизму МОП, згідно з яким всі рішення, що стосуються соціальних та трудових відносин (СТО), приймаються за активної участі силових структур та за участю всіх соціальних партнерів. Діяльність сторін ПТС деталізована в законодавстві, чітко визначені повноваження та процедури вирішення трудових спорів (конфліктів).</p> <p>Організаційний рівень ПТС дуже високий. Угоди, укладені між соціальними партнерами, стають основою для всіх галузей та підприємств. Завдяки взаємодії та соціальному діалогу на національному рівні, компроміс і соціальна гармонія майже завжди досягаються. Частка профспілок у скандинавських країнах досягає 90%</p>
Друга модель	Країни Центральної Європи (Австрія, Італія, Німеччина, Франція, Швейцарія), Велика Британія	<p>На національному рівні немає постійних органів соціального партнерства. Уряди регулярно проводять консультації з національними профспілками та роботодавцями.</p> <p>Спільні рішення на національному рівні майже не приймаються, але іноді укладаються національні угоди щодо найважливіших питань ПТС. Основний рівень соціального партнерства - регіональний і галузевий. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, коливається від 30% до 60%</p>

Третя модель	Іспанія, Португалія, Греція, США, Японія	Процес переговорів на мікроекономічному рівні. Роль профспілкового руху незначна, вважається, що в постіндустріальному суспільстві вмирає оборонна функція профспілок. У практиці ПТС широко використовується система індивідуальних трудових договорів, у разі порушення яких працівник сам може захищати свої права через суд.
--------------	--	--

*Виконано автоматом на основі даних С. В. Мельника[29]

За даними Організації економічного співробітництва та розвитку, одна модель не може бути кращою від іншої, оскільки кожна з них має сильні та слабкі сторони.

Не існує моделі, яка безсумнівно гарантована низькою інфляцією, конкурентоспроможністю підприємств, низьким рівнем безробіття, високим рівнем соціального забезпечення та соціальної єдності. У умовах створення в Україні системи управління, заснованої на ринкових відносинах, надзвичайно важливим є комбіляція та творче використання досвіду соціального партнерства, придбаного розвиненими країнами протягом десятиріччя[21].

Слід зазначити, що більшість країн із розвинутою економікою поступово створили гарну систему регулювання соціальних і трудових відносин та використання трудових ресурсів, хоча суб'єкти, форми та методи регулювання часто суттєво відрізняються.

Залежно від конкретних умов країни, практикуються переговори та укладання трьохсторонніх угод (уряд, підприємці, профспілки) чи двосторонніх (підприємці та профспілки) угоди або колективні договори. Як вже було зазначено, в залежності від рівня переговорів та повноважень сторін виділяються національні, галузеві (галузеві регіональні) угоди та колективні договори на рівні підприємств.

Національні угоди регулюють рівень мінімальної заробітної плати, гарантії умов праці та відпочинку, визначають порядок індексації заробітної плати, що містить зобов'язання сторін щодо питань зайнятості тощо. Промислові угоди, враховуючи специфічні виробничі умови, регулюють галузевий рівень мінімальна

заробітна плата, галузеві принципи побудови тарифної системи, тривалість робочого часу та відпочинку, охорона праці, охорона праці тощо.

Важливу роль у регулюванні трудових відносин у розвинутих країнах Заходу належить колективні переговори та контракти, що укладаються на рівні підприємства. Тут особливо прозора захисна функція профспілок.

Слід звернути увагу на досвід організації соціального партнерства в Німеччині, це стосується двох впливових соціальних сил - профспілок та бізнес-асоціацій. Принцип тарифної автономії, закріплений Конституцією Федеративної Республіки Німеччини, надає підприємцям та працівникам право вільних переговорів про трудові проблеми без державного втручання.

Вищим органом німецьких роботодавців є федеральна асоціація їх об'єднань, яка охоплює майже 80 відсотків усіх роботодавців. У структурі федеральної асоціації налічується близько 800 малих підприємств підприємців, організованих у 46 відділеннях та 11 територіальних (земельних) міжгалузевих об'єднаннях. Поряд з федеральними, існують також окремі незалежні профспілки, що покривають решту 20 відсотків підприємців. Основним завданням федеральної асоціації бізнес-асоціацій є визначення політики у сфері тарифних питань, зайнятості, соціального страхування, навчання персоналу та деяких аспектів соціального забезпечення.

Проте, федеральна асоціація не наділена правами юридичної особи укладати тарифні угоди. Такі права зберігаються лише для галузевих, територіальних та інших окремих бізнес-асоціацій. Партнером бізнесменів при укладанні тарифних угод є профспілки, організовані за галузевим принципом. Таке колективне представництво працівників найманої праці фіксується конституційно.

Відповідно до наказу, він діє у ФРН, тарифна угода складається з нормативно-правової частини. Перший визначає права та обов'язки сторін тарифної угоди, другий - правила, що регулюють зміст трудових договорів. Тарифні угоди виконують в Федеративній Республіці Німеччина такі функції: - захисні: вони призначені для захисту найманих працівників від використання переваг підприємця від свого економічного становища при

визначенні умов праці, тобто вони допомагають зрівняти шанси роботодавці та працівники; - організаційні: сприяти набору трудових відносин, забезпечити на практиці реалізацію принципу тарифної автономії; - примирення: тарифні угоди під час їхньої діяльності не дозволяють боротися за поліпшення умов праці та її оплати, просування нових вимог до норм праці.

Сьогодні в ФРН тарифні угоди регулюють умови праці та її оплату майже 90% працівників, зайнятих у виробничому та невиробничому секторах. Щороку укладено близько 8 тис. Тарифних угод, деякі з яких змінюються через закінчення терміну дії. Всього в даний час існує близько 32 тис. таких операцій.

Рішення про регулювання соціальних і трудових відносин, які встановлюються тарифними угодами, приймаються на різних рівнях підприємств, районів, земель. Більшість галузевих тарифних угод на рівні земель та районів. Тарифні угоди на рівні підприємства складають лише чверть від загальної кількості існуючих колективних договорів.

Укладення тарифних угод на територіальному, а не на національному рівні є традиційною традицією, яка дозволяє більш повно враховувати місцеві особливості, захищаючи рівень гарантій праці, досягнутий у даному регіоні.

Досвід регулювання соціальних і трудових відносин у Франції цікавий по-своєму. Ця країна характеризується суттєвою роллю держави у регулюванні трудових відносин. Центральним ланкою регулювання соціальних і трудових відносин є Трудовий кодекс та колективні угоди між профспілками, міністерствами, підприємствами та окремими працівниками. Трудовий кодекс, прийнятий парламентом, встановлює основні соціальні гарантії для працівників, мінімальну заробітну плату, умови надання допомоги по безробіттю, розмір пенсій та необхідну стаж роботи для одержання, тривалість оплачуваної відпустки, принципи найму та деяких інших соціальних питань. Важливу роль у регулюванні трудових відносин відіграють угоди профспілок з міністерствами (національними договорами), які встановлюють єдині тарифні системи для філій з досить широким колом платежів у кожній категорії, а також соціальні гарантії інших секторів.

Ринкова економіка Швеції характеризується усталеною підприємницькою діяльністю, високим рівнем членства працівників профспілок, співпрацею підприємців та профспілок та високим рівнем організації трудових відносин. Основними темами системи соціального партнерства є організації роботодавців та профспілки.

Серед найбільших організацій підприємців є Асоціація підприємців Швеції (SAF), до якої входять майже 43 тисячі компаній, організованих у 35 діючих асоціаціях, а також Організація підприємців банківських установ та Асоціація газетних підприємців. Головне завдання SAF - брати участь у переговорах щодо колективних договорів, а також надавати послуги та консультації з питань організації праці, участі працівників у управлінні, статистики заробітної плати, охорони праці.

Слід зазначити, що в Швеції вважається, що бізнес-організації та профспілковий рух настільки сильні, що вони самі можуть досягати домовленостей у сфері праці без державного втручання. Незважаючи на це, підприємці та профспілки все частіше звертаються до уряду для консультацій із колективними переговорами. До середини 1980-х років система централізованих переговорів у Швеції була скрита підприємницькою спільнотою, на думку якої централізація не дозволяє адаптувати колективні договори щодо умов, особливостей та завдань галузей і компаній. Отже, з початку 1990-х років типовими колективними угодами у Швеції стали угоди на галузевому рівні між профспілковими організаціями та підприємцями, а також на рівні компаній. У випадку тупикової ситуації уряд може призначити посередницьку комісію. У Швеції існує збалансована система запобігання трудовим конфліктам. У разі невдалих попередніх переговорів страйк може бути офіційно оголошений не раніше тижня після попередження. Якщо трудовий договір вже є чинним, то не можна страйкувати через конфлікти, які підпадає під дію цього договору. Для вирішення конфліктів, що виникають в рамках існуючих колективних договорів, у Швеції ще 1928 р. був створений спеціальний суд з прав людини. З семи членів суду два призначаються організаціями роботодавців та працівників, а три -

урядом.

У Японії на національному рівні щорічно підписана угода про основні питання соціальної політики. Розвиток узгодженої політики соціальних та трудових відносин здійснюється спеціальною асоціацією підприємців та національним профспілковим центром. Ці партнери щорічно розробляють рекомендації щодо оптимального зростання заробітної плати з урахуванням збільшення обсягів виробництва. Вони (рекомендації) обговорюються окремо підприємцями та профспілками у всіх регіонах, тому вони беруть основу для укладення колективних договорів на рівні підприємства. Фактичне відхилення від цих рекомендацій, як правило, не перевищує одного відсотка. Слід підкреслити, що у багатьох країнах з розвиненою ринковою економікою колективні договори визнані невід'ємними елементами трудового законодавства та зареєстровані в державних установах, є підтвердженням їх юридичної сили. Колективні угоди мають бути ефективними, як правило, від одного до трьох років.

Отже, цілеспрямоване формування соціально-трудових відносин, адекватних соціально-орієнтованій ринковій економіці, базується на системі заходів державного та державного регулювання. Соціальні та трудові відносини регулюються законодавчою та правовою та економіко-правовою базою, системою програмно-регуляторного регулювання, інструментами державних економічних та соціальних програм, а також заходами та інструментами державного регулювання.

Підводячи підсумок, можна зробити висновок, що:

- Соціальне партнерство - це ідеологія співпраці працівників з власниками капіталу, коли колишні не зазіхають на основи існуючої системи, але намагаються покращити свої позиції через реформи та переговори;
- система соціального партнерства може ефективно функціонувати лише за певних умов: коли розвивається економіка та держава здійснює активну соціальну політику в інтересах більшості населення;
- коли формуються парламентські форми демократії та інститути громадянського суспільства, що забезпечує представництво інтересів різних

соціальних груп; коли організації працівників (партій, профспілок) мають достатньо сил і користуються престижем у суспільстві[9].

Координація інтересів працівників і власників капіталу у сфері соціальних та трудових відносин здійснюється шляхом переговорів і укладається з укладанням колективних договорів та угод, тобто колективного та договірного регулювання соціальних та трудових відносин є невід'ємним характерна для системи соціального партнерства.

Будь-який колективний договір встановлює угоду сторін з питань заробітної плати та інших грошових виплат; індексація заробітної плати та доходів; грошова компенсація за роботу в ніч або на святкові дні; зайнятість та перепідготовка; тривалість робочого дня, робочого тижня та оплачуваного відпустки; умови та охорона праці; основні обов'язки сторін (адміністрації та працівників) контролювати виконання колективного договору. Зміст колективних договорів може бути різним.

У багатьох країнах система соціального партнерства здійснюється шляхом укладення не тільки колективних договорів на підприємствах, а й угод на рівні суспільства в цілому або на рівні окремих регіонів (вертикальна система договорів та угод). Такі операції укладаються між організаціями, що представляють працівників, асоціації роботодавців та державу. На рівні суспільства визначаються основні напрямки державної соціально-економічної політики, у тому числі розвиток соціальних показників нації, система соціальних гарантій для всіх верств населення, а також заходи щодо захисту інтересів суб'єкти трудових відносин, є предметом переговорів.

Правовою основою соціального партнерства в Україні є національні законодавчі та нормативні акти, що регулюють соціальні та трудові відносини, розроблені на основі конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, ратифікованих Україною[59, с. 286-293].

Важливим елементом системи соціального партнерства є забезпечення його ефективності та мобільності, механізм партнерства, заснований на методах, процедурах, формах, методах взаємодії, системи моніторингу виконання

договорів та угод, організаційно-функціональних структур. Організаційна підтримка механізму соціального партнерства включає постійний переговорний процес, діяльність примирних та примирних комісій, трудовий арбітраж, експертні аналітичні та дорадчі групи, контроль виконання договорів, застосування санкцій, створення системи наукових, методична, кадрова та інформаційна підтримка.

Соціальне партнерство здійснюється через систему колективного та договірної врегулювання відносин у світі праці, полягає у виведенні та реалізації системи колективних договорів та загальних, галузевих та регіональних угод.

У колективних договорах на всіх рівнях, з огляду на зарубіжний досвід, важливо приділяти увагу зростанню компетентності суб'єктів трудових відносин, що має розглядатися як важлива передумова становлення їх свідомого позитивного ставлення до безконфліктного розвитку СТВ, підвищення їх ефективності. Це пов'язано з тим, що інвестиції самі по собі не можуть стати джерелом ефективності трудових відносин. Таким джерелом мають стати лише компетентні суб'єкти. Значення зростання компетентності суб'єктів СТВ посилюється новими умовами господарювання (ринковими), які постійно змушують приймати рішення за наявності багатоваріантного відношення до праці, умов і форм трудової участі. Саме компетентність і рівень його розвитку робить суб'єктів СТВ універсальними, розширює їх автономність, що передбачає самодисципліну, самоорганізацію, відповідальність, мобільність, дозволяє швидко включатися в інноваційні процеси[44, с. 16].

Відповідно до законодавства, соціальні партнери набувають права та обов'язки на національному, галузевому, територіальному рівні та у колективних угодах. Колективно-договірне регулювання соціальних та трудових відносин на всіх рівнях здійснюється, перш за все, у таких пріоритетних сферах: забезпечення продуктивної зайнятості, регулювання оплати праці, організація та охорона праці та розвиток персоналу[74].

Специфічний зміст колективно-договірної регулювання соціальних та трудових відносин у основних сферах визначається відповідними угодами та

колективними договорами.

Отже, важливість розвитку цивілізованих соціальних та трудових відносин в Україні, що відповідає потребам громадянського суспільства та соціально орієнтованої ринкової економіки, має досвід регулювання цих відносин у високорозвинених європейських країнах. Високий рівень соціально-економічного розвитку в цих країнах досягається в основному завдяки конструктивній співпраці між соціальними партнерами. Досвід розвинутих країн переконливо показує, що високі соціально-економічні результати досягаються лише за умови, що соціальні партнери, як зацікавлені сторони у регулюванні соціальних та трудових відносин, беруть на себе та несуть однакову відповідальність за розробку та реалізацію взаємоприйнятних рішень і збереження соціальної єдності.

3.2. Напрямки регулювання та пропозиції щодо удосконалення соціально-трудова відносин 12 Деожпвної пожежно-рятувальної частини Управління ДСНС України у Тернопільській області.

Процеси державної реформи в Україні свідчать про інтенсивне зростання актуальності та важливості проблем регулювання соціальних та трудових відносин. Справа в тому, що соціально-трудова відносини є складною системою різноспрямованих економічних інтересів, гармонійно поєднувати які дуже складно.

Тому виникає проблема створення такого соціально-економічного середовища, в якому суб'єкти трудових відносин можуть реалізувати свої економічні інтереси з урахуванням складових відповідальності, вимагає застосування відповідного механізму регулювання трудових відносин [7, с. 23-31].

Важливість вдосконалення економічного механізму регулювання соціально-трудова відносин у теорії та практиці формування ефективної соціальної політики, а також його складності та масштабу вимагають серйозного

теоретичного осмислення, методологічного та методологічного розвитку, насамперед на основі систематичного підхід до її рішення.

У науковій літературі немає єдиної точки зору щодо складу механізму регулювання трудових відносин. Механізм господарської діяльності може бути представлений як певний набір елементів, станів і процесів, що знаходяться в такій послідовності, знаходяться у певному зв'язку, відносинах і визначають порядок будь-якої діяльності. У сучасній економічній літературі економічний механізм розуміється як сукупність процесів, організаційних структур, специфічних форм і методів управління.[8, с. 440].

Збрицька Т.П під економічним механізмом розуміє сукупність форм і методів, за допомогою яких здійснюється організація суспільного виробництва з притаманними їй формами та методами, економічними стимулами та правовими нормами [30, с. 479].

Фоміна О.О. визначає механізм функціонування економіки як функціональну сторону виробничих відносин - "і відносини власності на засоби виробництва та відносини обміну діяльністю, і відносини розподілу та конкретні форми управління". Це механізм функціонування та використання економічних законів, форма реалізації виробничих відносин "[69, с. 173-175].

Зазначимо, що регулювання трудових відносин має здійснюватися з використанням контролю за діяльністю суб'єктів. застосувати аналітичний метод, сутність якого полягає у необхідності аналізу суб'єктів звітів про здійснення соціально-економічної політики на робочому місці на рівні працівників, роботодавця та держави.

У процесі функціонування механізму регулювання трудових відносин необхідно виділити показники, що характеризують ступінь реалізації інтересів суб'єктів трудової діяльності, основними з яких є:

- рівень безробіття;
- рівень життя робочого населення;
- рівень соціального захисту працівників;
- рівень впровадження соціальних пакетів на підприємствах;

- рівень освіти працездатного населення;
- розвиток науки та рівень інновацій у виробництві.

Головне завдання механізму регулювання соціально-трудових відносин у 12 Державному пожежно-рятувальному управлінні ДСНС України в Тернопільській області - це безконфліктне балансування інтересів на принципах соціальної відповідальності роботодавця та працівників та забезпечення ефективності праці та висока якість життя населення.

Головним інтересом держави в цій організації є створення стабільних умов для розвитку трудових відносин, а роботодавці та працівники - максимізуючи свою корисність (отримання остаточного результату) шляхом ефективної організації роботи працівників.

Для реалізації цих інтересів у ДПРЧ-12 слід приділити увагу вирішенню проблем, що виникають у системі взаємної відповідальності суб'єктів трудових відносин, як показано на рис. 3.1.



Рис.3.1. Взаємна відповідальність суб'єктів трудових відносин.

*Примітка. Виконано автором на основі [13]

Розглянемо також відповідальність даних суб'єктів перед суспільством на рисунку 3.2.

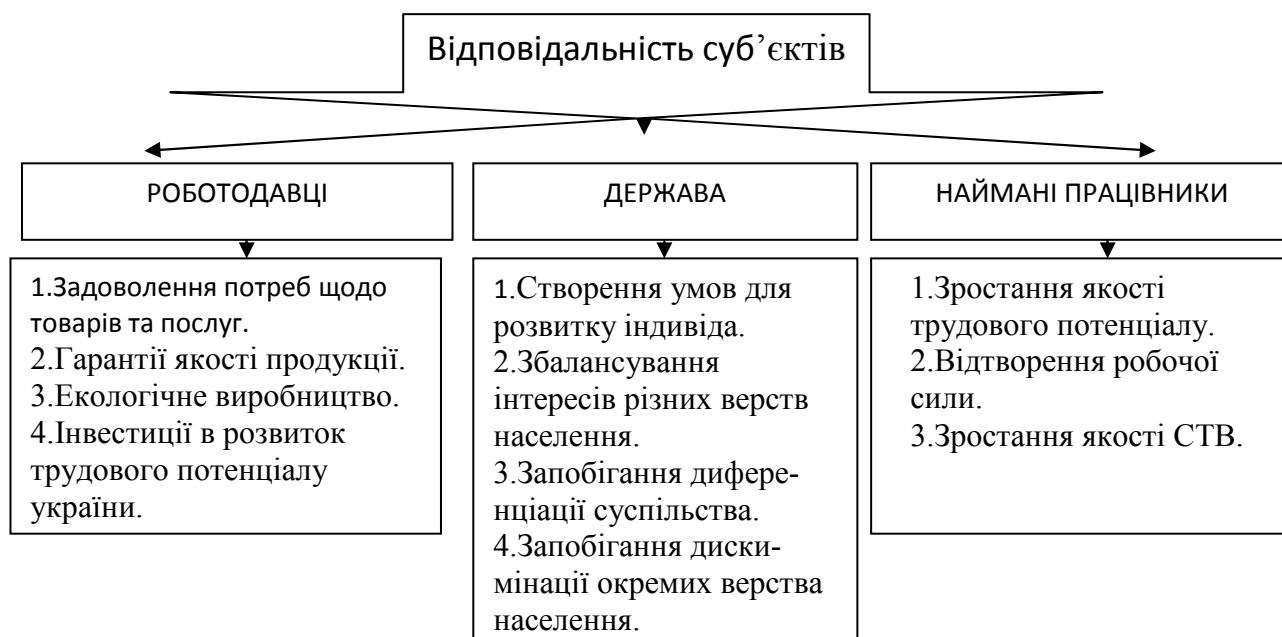


Рис.3.2. Відповідальність суб'єктів СТВ перед суспільством.

*Примітка. Виконано автором на основі, Мельник С.В. «Механізм регулювання соціально-трудової сфери України» [54]

Основою для формування механізму регулювання трудових відносин в ДПРЧ-12 є принципи, які передбачають правила, керівні принципи та стандарти поведінки, які регулюють суб'єкти при прийнятті рішень у системі трудових відносин для здійснення викладеного діапазону завдань .

На підставі аналізу та систематизації наукових робіт необхідно окреслити основні принципи регулювання трудових відносин у 12 Державному пожежно-рятувальному управлінні ДНС України Тернопільської області.

Принципом рівності прав та можливостей суб'єктів трудових відносин є рівність прав та можливостей суб'єктів досягнення своїх цілей, сприяння підвищенню продуктивності праці, регулювання якості трудового життя.

Принцип солідарності, заснований на одностайності, єдності та спільності інтересів суб'єктів трудових відносин, досягненні згоди щодо прийняття суспільно важливих рішень у соціальній та трудовій сфері.

Принцип соціального партнерства, який забезпечує координацію інтересів

між трудовими колективами та профспілками, з одного боку, побудовані на роботі роботодавці - з іншого - держава - з третього, що складається з взаємних консультацій, переговорів та примирливих процедур основи свободи та трипартизму, багаторівнева співпраця, реалізація угод про захист інтересів працівників, роботодавців та держави від регулювання трудових відносин. Таким чином, принцип регулювання трудових відносин повинен відповідати вимогам та нормам державного законодавства з метою реалізації прав та гарантій суб'єктів, особливо працівників, які працюють на заробітній платі.

Законодавство визначає соціальні та трудові стандарти та норми, прийняті для регулювання всі елементи системи, для реалізації прав та гарантій працівника, роботодавця та держави. На основі соціальних стандартів визначається розмір основних соціальних та трудових гарантій. Мінімальна заробітна плата, Мінімальний пенсійний вік, неоподатковуваний мінімум доходів громадян, пороговий рівень індексації грошових доходів громадян, пільги для житлово-комунальних послуг, транспортні та комунікаційні послуги, критерії їх надання тощо.

Принцип наукового обґрунтування полягає в тому, що всі дії регулювання трудових відносин повинні здійснюватися на основі наукових методів та підходів.

Принцип ефективності, згідно з яким регулювання трудових відносин має досягти цілей, встановлених мінімальним періодом з мінімальними витратами матеріальних ресурсів та людської енергії.

Принцип відповідальності. Згідно з концепцією нашого дослідження, раціонально виділити принцип відповідальності, який повинен просочуватися діяльністю кожного суб'єкта трудових відносин. Відповідальність виступає як діалектичне єдність економічних, соціальних та політичних підходів цілісного характеру та узгодженості інтересів всіх суб'єктів трудових відносин. Відповідно до цього принципу, регулювання трудових відносин має базуватися на пошуку компромісу інтересів, повністю задовольняти потреби національної економіки шляхом розробки та вдосконалення цілого ряду економічних, організаційних, соціальних, політичних та інших заходів.

Важливо звернути увагу на те, що функціонування механізму регулювання трудових відносин здійснюється за допомогою формальних та неформальних установ, що забезпечують реалізацію інтересів суб'єктів [50, с.34-38]. У системі формальних інститутів виділяються економічні, соціальні, правові та політичні інститути, де економічні інститути виконують регулюючі функції, пов'язані з організацією матеріального та соціального відтворення робочої сили, соціальні функції виконують функцію соціалізації та відтворення соціальної структури суспільства; правові установи виконують цілі досягнення цілей, затверджують певні "правила гри", на яких відбувається взаємодія суб'єктів соціально-трудових відносин, політичне визначення влади ієрархічної структури суспільства, методів прийняття рішень та контролю. Система неформальних інститутів соціально-трудових відносин формується на базі взаємопов'язаних установ, норм, характерних для ринкової економіки: довіра, співпереживання, свобода, законність та відповідальність.

Механізм регулювання трудових відносин на принципах відповідальності може бути представлений схемою, показаною на рисунку 3.3.



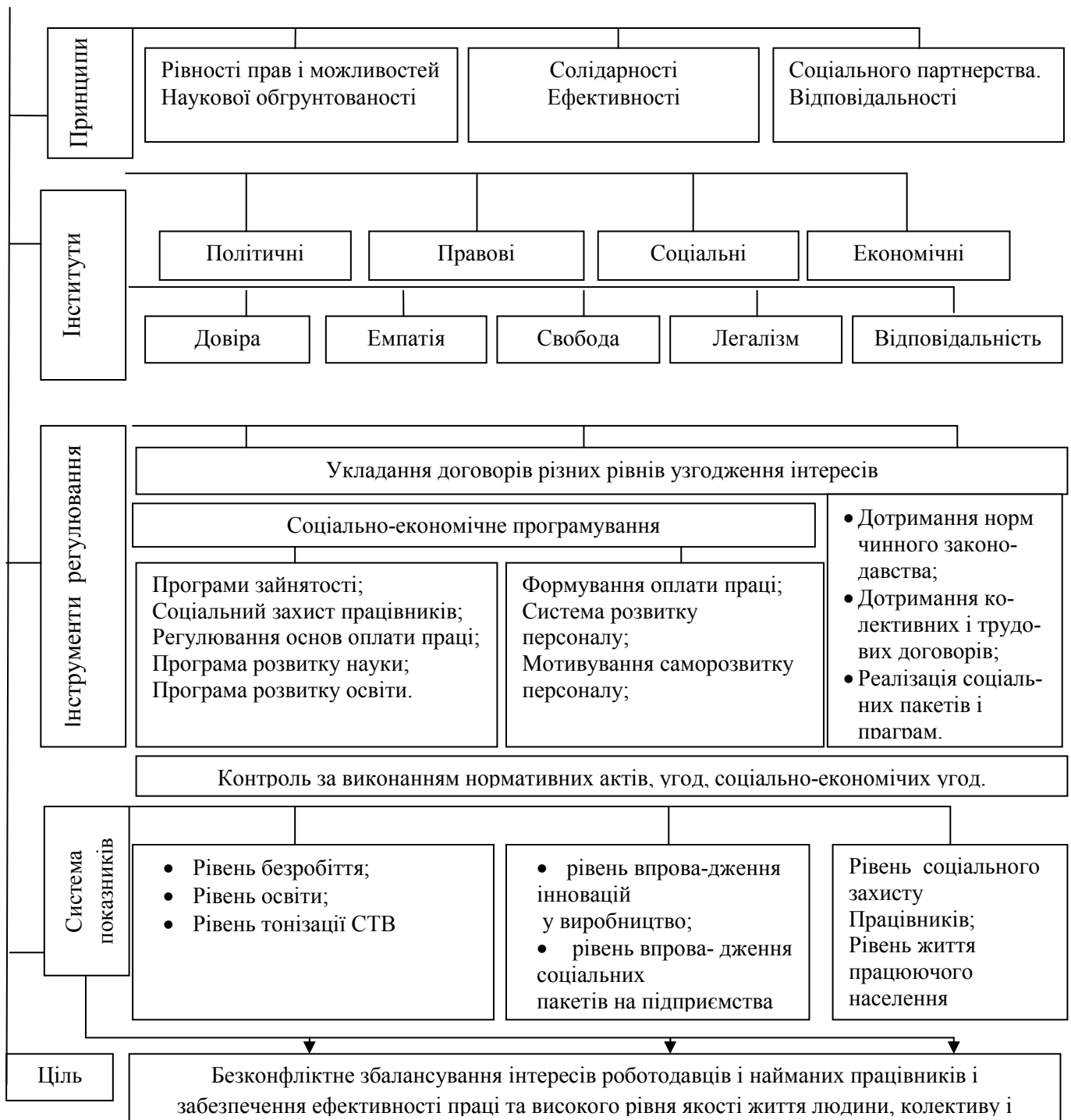


Рис. 3.3. Механізм регулювання соціально-трудових відносин на засадах відповідальності.

*Примітка. Виконано автором на основі Мельник С.В. «Механізм регулювання соціально-трудової сфери України», [54, с. 768]

Отримані дані дають кількісну та якісну інформацію про стан трудових відносин, реалізації інтересів суб'єктів та потребують порівняння із

запланованими даними. Якщо є значні відхилення, то стає необхідним визначити їх причини та прийняти рішення щодо їх усунення.

У процесі функціонування механізму регулювання трудових відносин слід виділити показники, що характеризують ступінь реалізації інтересів трудових структур, головними з яких є: рівень безробіття, рівень життя працездатного населення, рівень соціального захисту працівників, рівень впровадження соціальних пакетів на підприємствах, рівень освіти працівників населення, наука розвитку та рівень впровадження інновацій у виробництво, рівень тінізації трудових відносин тощо.

Механізм регулювання трудових відносин - це спосіб організації діяльності суб'єктів трудових відносин, спрямованих на раціоналізацію їх функціонування з урахуванням складових відповідальності. Запропонований механізм регулювання соціальних та трудових відносин дає можливість визначити, по-перше, специфіку взаємодії основних учасників соціально-трудова відносин шляхом реалізації їхніх інтересів; по-друге, установи, що впливають на реалізацію інтересів; принципи, на основі яких відбувається взаємодія; по-третє, інструменти регулювання соціальних та трудових відносин; По-четверте, система показників, що характеризують реалізацію інтересів.

Для впровадження механізму регулювання соціальних та трудових відносин на принципах відповідальності в рамках ДПРЧ-12 пропонуються такі інструменти: соціально-економічні програми, спрямовані на регулювання зайнятості, соціальний захист працівників, основи оплати праці, розвиток науки і освіти, розширення купівельної спроможності населення; на рівні роботодавців - програми компенсації працівникам заробітної плати, розвиток персоналу, мотивація саморозвитку, соціальні пакети та соціальні програми, спрямовані на підвищення відповідальності працівників.

Основними напрямками подальших досліджень може бути виявлення та обґрунтування нових підходів до формування та реалізації соціально-економічної політики, спрямованої на набуття статусу відповідальної системи системою соціальних та трудових відносин, яка передбачає реалізацію " відповідальна

"діяльність усіх учасників та введення в звітність суб'єктів відповідних критеріїв оцінки, які стануть реальним відображенням результатів виконання взятих зобов'язань.

У нашому дослідженні ми вирішили, що сучасні соціальні та трудові відносини повинні зосереджуватися на людині, як людині, багатогранному суб'єкту, який здатний вирішувати найважливіші завдання соціально-економічного розвитку країни, такі як стабілізація соціально-економічної ситуації, створення та розвиток нового технологічного рівня, підвищення рівня життя населення на основі співробітництва та партнерства всіх сил суспільства. Впровадження якісних змін у соціальні та трудові відносини є запорукою накопичення знань як ресурсу для розвитку, формування знань, заснованого на розвитку безперервної освіти, підвищення соціального статусу особистості, накопичення знань та активне їх використання у своїй діяльності.

Для пожежників сьогодні існує два взаємопов'язаних процесу. З одного боку, їх готовність до розробки та впровадження інновацій, формування, передачі та накопичення знань багато в чому визначається рівнем модернізації соціально-трудова відносин в українській економіці як фактором формування та використання робочої сили потенціал, людський капітал. З іншого боку, інновації є ідентифікатором та умовою модернізації соціальних та трудових відносин. Процеси соціальних і трудових відносин свідчать про інтенсивне зростання актуальності та значення проблем їх регулювання. Справа в тому, що соціальні та трудові відносини є складною системою різноспрямованих економічних інтересів, гармонійно поєднуючи це, що дуже складно.

Важливість вдосконалення економічного механізму регулювання соціально-трудова відносин у теорії та практиці формування ефективної соціальної політики, а також його складності та масштабу вимагають серйозного теоретичного осмислення, методологічного та методологічного розвитку, насамперед на основі систематичного підхід до її рішення.

Ми вирішили, що для підвищення ефективності спільної діяльності працівників та роботодавців у 12 Державному пожежно-рятувальному відділі

необхідно прояснити та розширити складові системи трудових угод, передбачаючи включення в їх зміст наступних питань :

- конкретні засоби мотивації для ефективної роботи щодо тарифів на оплату праці, надання форм та видів стимулів для творчої роботи, працьовитості тощо;
- забезпечення регулювання оплати праці з інфляцією;
- покращення умов випуску, захист від безробіття;
- Забезпечення екологічної безпеки праці, належного захисту здоров'я працівників, запровадження медичного страхування;
- передбачити шляхи, умови та форми відновлення працівників та їх сімей, організацію сімейного відпочинку;
- правила та процедури моніторингу виконання колективного договору з внесеними змінами та доповненнями;
- юридична та соціальна відповідальність сторін для реалізації положень колективного договору;
- Забезпечення сприятливих умов для роботи профспілки та її незалежної позиції від адміністрації при оцінці статусу та способів захисту інтересів найманих працівників [55, с. 3-15].

Положення спаду ролі профспілок, що спостерігається масово, потребує виправлення. Це вимагає розробки принципово нової ідеології, підходів до розвитку та розвитку профспілкових організацій. У науковій літературі немає єдиної точки зору щодо складу механізму регулювання трудових відносин.

Механізм господарської діяльності представлений як специфічний набір елементів, станів і процесів, що знаходяться в такій послідовності, знаходяться у певному зв'язку, відносинах і визначають порядок будь-якого виду діяльності.

Деякі автори визначають економічний механізм як логічну структуру та

цілеспрямовану послідовність дій державних та міждержавних органів влади щодо системи відносин між учасниками певних ринків у виробничому процесі, спрямованих на досягнення цієї мети шляхом більш ефективного використання потенціалу.

У недавній літературі економічний механізм розглядається як ринковий механізм, який поєднує саморегулювання діяльності суб'єктів господарювання з регуляторними функціями держави. Відомо, що відомі провідні вчені, вони визначають економічний механізм не за допомогою простого набору економічних важелів та інструментів, але як їх взаємозалежність, тобто взаємозалежна комбінація конкретних економічних регуляторів [57, с. 98].

В основі пропозицій щодо регулювання соціально-трудова відносин у ДВРМ-12 ми пропонуємо використовувати:

- теоретична модель соціальних та трудових відносин;
- особливості взаємодії основних учасників соціально-трудова відносин шляхом реалізації їхніх інтересів;
- установи, що впливають на реалізацію інтересів;
- принципи, на яких відбувається взаємодія;
- інструменти регулювання соціальних та трудових відносин;
- система показників, що характеризують реалізацію інтересів. Це забезпечить функціонування механізму регулювання соціальних та трудових відносин в умовах безконфліктного балансу інтересів роботодавців та працівників та забезпечення ефективності праці та високої якості життя населення. З метою функціонування механізму регулювання соціальних та трудових відносин кожен предмет трудових відносин є носієм певних інтересів, які потребують задоволення шляхом виконання ряду завдань.

Слід зазначити, що основою для формування механізму регулювання

трудових відносин є принципи, які передбачають правила, основні положення та стандарти поведінки, які регулюють суб'єкти при прийнятті рішень у системі трудових відносин для здійснення зазначеного діапазону завдання.

З аналізованої літератури про стан соціально-трудоих відносин ми робимо висновок, що ця регуляторна система не є досконалою, вимагає постійного оновлення, як розвивається суспільство.

З метою покращення сучасного стану соціально-трудоих відносин пожежних одиниць слід зосередити увагу на змінах структури та ієрархії чинників, що впливають на діяльність працівників, які формують інноваційні форми соціально-трудоих відносин та методи гармонізації інтересів соціально-трудої сфери, надзвичайно важливий для економіки, яка постійно трансформується.

Як показує міжнародний досвід, ефективне функціонування соціальних та трудових відносин у ринковій економіці вимагає, з одного боку, ефективної системи соціального партнерства, а з іншого - активної державної політики у сфері соціально-трудої сфери. У той же час надзвичайно важливо залучити комплекс заходів (адміністративний, організаційний, економічний та ін.) [67, с. 200]. Оптимізувати відносини між роботодавцем та працівниками безпосередньо на виробничому рівні, забезпечити баланс інтересів суб'єктів та функціонуючих органів на цьому рівні.

Стратегічною орієнтацією має бути адаптація суб'єктів соціально-трудоих відносин до ринкових умов на основі компромісу та безконфліктного балансу інтересів роботодавців та працівників, досягнення соціальної гармонії, високої ефективності виробництва, стабільності та добробуту.

Висновки до 3 розділу

У сучасному розвитку соціально-трудоих відносин роблять акцент на людині як особистості. З розвитком новітніх технологій, розвивається саме суспільство і трудовий потенціал працівників.

Як уже зазначалось, якісні зміни у соціально-трудої сфері є запорукою формувань, та розвитку безперервної освіти, підвищення соціального статусу.

Тому досить важливо розуміти наскільки активно розвиваються соціально-трудої відносини у інших країнах.

Варто відзначити, що компетентні працівники, здатні до продуктивної роботи в ринкових умовах, їхнє раціональне структурне і просторове розміщення, зміна культури управління, є запорукою досягнення успіху в організації. Без мотивованих і кваліфікованих працівників жодне підприємство чи організація не має змоги створити добре налагодженні системи маркетингу, продажу, фінансів або бухгалтерського обліку. Таким чином, формування високоефективної системи оплати праці персоналу є основним стимулом для працівників, адже тільки за умов підвищеної матеріальної зацікавленості, штат підприємства буде давати високі кількісні та якісні показники власного трудового внеску.

У ДПРЧ-12 доцільно запроваджувати здобутки в системі оплати праці Німеччини. Це країна з системою заробітної платою, яка характеризується: впливовою позицією профспілок; преміюванням відповідно до результативності; стимулюванням за рівнем освіти, знаннями.

Також даній пожежній частині варто перейняти і досвід США. Адже на підприємствах країни розвинені шляхи зацікавленості працівників у підвищенні власного кваліфікаційного рівня, а саме: формуються преміальні фонди за освоєння нових результатів праці, розмір яких залежить від обсягу продажу нової продукції; практикується участь працівників у прибутках підприємства та в розподілі доходів.

Реалізація певних принципів у країнах з розвинутою економікою свідчить про те, що нам слід удосконалювати систему соціально-трудої відносин. Аналізуючи механізм роботи соціального партнерства в цілому у законі про профспілки, підприємництво, про ряд колективних трудових спорів, у нашій країні вони суттєво різняться. Тому нам потрібно розробляти новий механізм вдосконалення правового механізму організаційних форм соціально-трудої відносин.

Безумовно, Україна потребує створення потужної правової бази, яка б стала підґрунтям для активізації соціального діалогу, створення та ефективного функціонування механізму гармонізації СТВ.

Отже, ми можемо зробити висновок що досвід розвинених країн, переконливо свідчить, що для покращення соціально-економічних результатів потрібно звертати увагу на виконання загально прийнятих норм трудової поведінки. Це залежить насамперед від того як зацікавленні учасники цих відносин, і чи беруть вони на себе відповідальність за розробку й виконання взаємоприйнятних рішень і збереження соціальної злагоди.

Висновки

Ретельне вивчення теоретичної основи поняття "соціально-трудові відносини" в першу чергу дозволило усвідомити і ще раз підкреслити важливість розвитку соціальної сфери трудового договору.

Зрештою, саме в цій сфері всебічно охоплюються та регулюються основні робочі моменти, такі як якість робочого життя, стандартизація праці та надання соціальних гарантій, створення робочих місць та гідна соціальна політика у галузях, формування кадрова політика на підприємстві та ефективна організація праці. Залежно від стану розвитку, типу та характеру соціально-трудових відносин, продуктивність і зміст праці та задоволення з нею змінюються, що, в свою чергу, безпосередньо впливає на ефективність роботи працівників та соціальний продукт, який вони створюють.

У дипломній було вирішено теоретичне узагальнення та вирішення наукової проблеми щодо удосконалення соціально-трудових відносин працівників пожежної охорони. Основні висновки:

Формування нинішньої системи соціально-трудових відносин є важливою ланкою в ланцюзі реформ, здійснених під час трансформації вітчизняної економіки. У умовах ринку працівники потребують можливості організувати свою роботу таким чином, щоб максимізувати їхні прибутки. У той же час, особиста зацікавленість працівників, заснована на можливості задовольнити свої соціальні та фізіологічні потреби, повинна стати важливим фактором у зміцненні трудового потенціалу. Тому сьогодні існує потреба в розумінні нового економічного змісту взаємодії роботодавців і працівників, розробці нової концепції розвитку соціально-трудових відносин та оновлення методологічних підходів до їх регулювання в умовах ринкової економіки.

Механізм соціально-трудових відносин являє собою комплекс організаційно-економічних, матеріально-технічних та соціально-психологічних інструментів та

методів ефективної роботи. Розвиток ефективного соціально-трудоного механізму має стратегічне значення для підприємства. Формування та взаємозв'язок сторін і суб'єктів цих відносин лежить в основі цього механізму.

Впровадження ефективного механізму соціально-трудоного відносин сприяє підвищенню продуктивності праці та ефективності самого підприємства.

12 Державна пожежна та рятувальна служба Управління ДСНС України в Тернопільській області є досить розвиненою організацією. Результати її діяльності залежать від того, наскільки ефективно організовується робота всіх працівників.

В даний час в організації працює 68 чоловік. На період 2016-2017 років. Фонд оплати праці значно зріс. З загальної суми, основна заробітна плата становить 39%, додатково-56%, інші компенсаційні та стимулюючі платежі - 5%.

У середньому працівники в 2016 році за місяць отримували винагороду у 5700, в даний час заробітна плата працівників зросла. Заробітна плата центрального апарату пожежної служби збільшилася на 28%, територіальні підрозділи пожежних на 55%.

Аналізуючи особливості колективного та договірного регулювання соціальних та трудоного відносин у 12 Державному пожежно-рятувальному управлінні ДСНС України у Тернопільській області, ми визначили важливість цієї угоди в процесі трудоної діяльності. Договір регулює трудові, соціально-економічні та професійні відносини роботодавця та працівників організації на основі координації взаємних інтересів.

У процесі укладання шукається баланс між інтересами працівників та роботодавців на конкретному підприємстві. Аналіз соціально-трудоного відносин дає нам змогу визначити основні напрямки її вдосконалення, підвищення рівня стимулів для працівників організації.

Для вдосконалення організаційно-економічного та правового механізму розвитку соціально-трудоного відносин в організації ми пропонуємо:

- 1) покращити теоретичні навички соціально-трудоного відносин.
- 2) взаємодія учасників соціально-трудоного відносин має відбуватися шляхом

реалізації власних інтересів.

3) більш ширше використовувати прийняті правила та норми соціально-трудових відносин.

4) покращити організацію в механізмі мотивації працівників.

Будь-яка організація хоче отримати освіту в довгостроковій перспективі, для цього більше варто звернути увагу на закордонний досвід у регулюванні соціальних та трудових відносин та застосовувати їх на практиці.

Отже, як з боку іноземних, так і з власного досвіду ми переконані, що важливим умовою для успішного здійснення соціальних та економічних перетворень є соціальне партнерство. Однак, з прийняттям Закону України "Про соціальне партнерство", проблема розвитку трипартизму не вирішена.

Потрібно сформувати свідомість робітників у напрямку активної позиції в переговорному процесі, наполегливо формувати інфраструктуру соціального партнерства, підвести під неї науково-методичну базу.

Рекомендується зробити розділ "Розвиток персоналу" колективною угодою ДПРЧ-12. В умовах постійної зміни ринкових вимог до рівня професійної кваліфікації персоналу виникає необхідність швидкого реагування на них шляхом формування та розвитку знань, навичок та звичок працівників. Для розвитку менеджерів, спеціалістів та співробітників рекомендується використовувати методи розробки на основі відгуків, тренінгів та семінарів, виконання спеціальних завдань та проектів. Для розвитку працівників, які займаються базовою продукцією, рекомендується застосовувати метод розвитку на робочому місці, електронне навчання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Азаренкова Г.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. / Азаренкова Г.М., Борисенко І.І., Головка О.Г. - Львів : Новий світ-2000, 2011.– С.343–354
2. А.І Кудрядченко „Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна, Стратегічні пріоритети, № 3(8), 2008р. с.141
3. А.С Лобанова, Т.Г. Коломонець, Солідаризація професійних відносин в умовах суспільних трансформацій, Стаття УДК 316.485.26, Кривий Ріг- 2016р.
4. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносина: навч. посіб. / М.Г.Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась – Київ: Центр учбової літератури, 2012. –С.273-276.
5. Бенях В. В. Еволюція сутності мотивації праці / В. В. Бенях // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки. - 2010. - № 4(3). - С. 223-227
6. Богданова Т.І. Планування та аналіз трудових показників: Навчальний посібник. – Одеса: ОНЕУ, ротاپринт, 2014. – 196 с.
7. Богиня Д. П. Сучасні проблеми соціально-трудова відносин, організації оплати праці та регулювання доходів в Україні / Д. П. Богиня // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудова відносина у сучасних економічних умовах: Зб.наук.пр. – Донецьк, 2003. – Т.1. – С. 23-31.
8. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносина / Буряк П. Ю., Карпінський Б. А., Григор'єва М. І. – К. : Центр навч. л-ри, 2004. – 440 с.
9. В.А. Красноморєць, А.С. Пасєка «Соціально партнерство в системі соціально-трудова відносин України: особливості формування та перспективи розвитку» Стаття УДК 331.105.6 б Черкаси, 2013
10. Волошин С. Інноваційні пріоритети в системі цивільного захисту / С. Волошин. // Економіст. — 2007. — №9

11. В.Я. Брич, О.П. Дяків, С.А. Надвиничний, В.М. Островехов, Н.М. Слівінська, С.А. Прхоровська Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
12. Геєць В.М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку / В.М. Геєць. – К.: Інститут економіки та прогнозування НАН України, 2009. – 864 с.
13. Герасименко О.О. Компоненти моделі регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві / О.О. Герасименко // Стратегія економічного розвитку України. – 2009. -№24-25. –С.198-203.
14. Голінач Л.І. Аналітичний облік та аналіз витрат на вдосконалення соціально-трудових відносин на підприємстві, Стаття Глобальні та національні проблеми економіки, Миколаївський нац. Університет ім. В. Сухомлинського, 11.2016 – 844 с.
15. Городецька Л.О. Г 701 Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навч. посібник. – К.: Видавництво Національного авіаційного університету “НАУ - друк”. 2009. – 400 с.
16. Гриньова В.М., Грузіна І. А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: Монографія. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2007. – 184 с.
17. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2007, - 559 с.
18. Друкер Пітер Ф. Практика менеджменту/ Пітер Ф. Друкер. — М.: Вільямс, 2009. — С. 400.
19. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навчальний посібник /В.М.Ковальов [та ін.] / [За заг. ред. В.М, Ковальова] – Київ: Центр навчальної літератури, 2006. – С.8–15
20. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебн. пособие. – К.: Кондор, 2003. – 462 с.
21. Жадан О.В. Порівняльний аналіз світових моделей соціально-трудових відносин [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua>

22. Закон України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 р. №504/96 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.jobs.ua/ukr/pravo/
23. Закон України “Основи законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування” від 14.01.1998р. № 16/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon1.rada.gov.ua
24. Закон України “Про Державний бюджет України на 2016 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України” від 25.12.2015 р. № 139 928-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon1.rada.gov.ua.
25. Закон України “Про державну службу” від 16.12.1993 р. № 3723-XII// Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 52. – С. 13–19. – Зі змінами; ост. ред. 1 січ. 2008 р.
26. Закон України “Про колективні договори і угоди” від 01.07.1993 р. № 3356-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.jobs.ua/ukr/pravo/
27. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.jobs.ua/ukr/pravo/
28. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 03.03.1998 № 137/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.jobs.ua/ukr/pravo/
29. Зарубіжний та міжнародний досвід регулювання соціально-трудова відносин та соціального захисту населення. / за ред. к.е.н. С. В. Мельника. – Луганськ. – 2005. – 179 с.
30. Збрицька Т.П., Татаревська М.С., Сорока О.В. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Навчальний посібник з грифом МОН. Одеса, ОДЕУ. 2010, - 479 с.
31. Звіт “Про кадрове забезпечення оперативно-службової діяльності ДПРЧ-12 ДСНС України у Тернопільській області, забезпечення дисципліни та морально-психологічного клімату в пожежно-рятувальних підрозділах протягом 2016 року”.
32. Звіт з праці ДПРЧ-12 ДСНС у Тернопільській області за 2016 рік.

33. Звіт про використання робочого часу ДПРЧ-12 ДСНС у Тернопільській області за 2016 рік.
34. Звіт про кількість працівників ДПРЧ-12 ДСНС у Тернопільській області, їхній якісний склад та професійне навчання за 2016 рік.
35. Іванілов О.С. Мотивація і оплата праці // О.С. Іванілов. Економіка підприємства. Підручник. 2-ге вид.– К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
36. Ільєнко Р. Вплив мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці / Р. Ільєнко, Д. Губенко // Проблеми і перспективи економіки та управління. - 2016. - № 1. - С. 58-62
37. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносина / Олексій Іванович Карпіщенко. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2006. – 264 с.
38. Качан Є. П. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч. - метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. - 373 с.
39. Калина А.В. Економіка праці: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл./А.В.Калина; – Київ: МАУП, 2004. – С.30 –35
40. Катанова Л. А. Мотивационный процесс в управлении персоналом / Л. А. Катанова. – Запорожье, – 2009. – 7 с.
41. Кісь С., Глібчук В., Мельницький М. «Оцінка якості персоналу соціально-економічних систем в умовах економіки знань» ISSN 1993-0259. ISSN 2219-4649. Економічний аналіз. 2012 рік. Випуск 10. Частина 3. – 283 с.
42. Кодекс законів про працю України : Ст.50-63 за станом на 17 груд. 2013 р. / Верховна Рада України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page3>
43. Кодекс цивільного захисту України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України від 02.10.2012 р. № 5403-VI (Введення в дію 01.07.2013 р.). – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5403%D0%B0-17/para5#n5>
44. Коломієць, В. М. Розвиток конкурентоспроможності персоналу підприємств [Текст] : автореф. дис. канд. екон. наук 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами / Коломієць В. М. – Запоріжжя, 2008. – 16с.

45. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2005. – 337с. Назаров Н.К., Методичний підхід до визначення ефективності соціально-трудо­вих відносин на підприємстві, УДК 331.101.26(075.8) Харківський нац. екон. Університет ім. Семена Кузнеця, 2014р.- 368 с.
46. Колот А.М. Соціально-трудо­ві відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2004.
47. Колот А. Соціально-трудо­ві аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4. – С. 8-15
48. Коротич А. А. Сутність соціально-трудо­вих відносин / А. А. Коротич (Попова) // Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. – Донецьк : ДонДУУ, 2012. – № 3 (61). – С. 30–34.
49. Кривенко Л.В., Кривенко С.В., Мелешко О.В. Економіка праці і соціально-трудо­ві відносини: . Навч. Посібник.- Суми: УАБС НБУ, 2007.- 118 с.
50. Кручинецький С. М. Организационная структура и стратегия компании/ С. М. Кручинецький// Профессия – директор. – 2009. – № 9. – С. 34 – 38.
51. Лавріненко О. В. Локально (колективно-договірне) регулювання службово-трудо­вих відносин ОВС України: сутність, проблеми та перспективи розвитку / О. В. Лавріненко // Вісник запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2009. – - №3. – с. 51 – 59.
52. Лук'яненко Д.Г . Стратегії економічного розвитку в умовах глобалізації: монографія / Д.Г. Лук'яненко. – К.: КНЕУ, 2001. – 538 с.83
53. Маркетинговий словник П. Є. Чернозубенко// Записки маркетолога. – 2016. [Електронний ресурс] Режим доступу: http://marketch.ru/marketing_dictionary/marketing_terms_d/divisional_management_structure/
54. Мельник С.В. Механізм регулювання соціально-трудо­вої сфери України / С.В. Мельник. – К.: Соцінформ, 2009. – С. 768

55. Н. Тарасенко , Профспілки в Україні як чинник соціально-політичного розвитку: історичний досвід, сучасний стан і перспективи /Резонанс. – 2016. – № 62. – С. 3–15.

56. Н.К. Назаров, Напрями реформування соціально-трудових відносин в Україні, Харківський національний економічний університет, Комунальне господарство міст, науковий збірник №100, Харків. 2011,- 301с.

57. Новікова М. М. Конспект лекцій з дисципліни «Менеджмент і адміністрування (адміністративний менеджмент)» Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2016. – 98 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eprints.kname.edu.ua>

58. Петров Ю. Д. Регулювання соціально-трудових відносин в умовах перехідної економіки: дис. ... канд. екон. наук: спец.08.09.01 / Петров Юрій Давидович. – Кіровоград, 2004. – 238 с.

59. Петров Ю. Д. Соціально-трудові відносини: еволюція наукової думки, методологія дослідження / Ю. Д. Петров // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудові відносини у сучасних економічних умовах : Зб.наук.пр. – Донецьк, 2003. – Т.1. – С. 286-293.

60. Положення про підрозділ ДПРЧ-12, 2016 р.

61. Попов А.А. Визначення стану соціально-трудових відносин на підприємстві (в організації), Сучасний соціокультурний простір 2013, Харківський національний економічний університет УДК: 331.105.6 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://int-konf.org/konf092013/521-popova-a-a-viznachennya-stanusocalno-trudovih-vdnosin-na-pdpriyemstv-v-organzacyi.html>

62. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України № 996-XIV від 16.07.1999 р. // Голос України. – 2003. – 12 березня. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-14>

63. Сардак, С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств С. Сардак // Україна: аспекти праці. – 2008. - № 6. – С.45-51.

64. Слиньков, В. Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда: практические рекомендации В. Н. Слиньков. – К.: КНТ, 2008. – 336с.

65. Соціально-трудові відносини : питання теорії та практики в Україні : [навч. посіб.] / Г. В. Осовий, В. І. Жуков, В. М. Руденко, В.О. Семенихін. — К. : АПСВ, 2005. — 432 с.

66. Сумцов В. Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [навчальний посібник] / В. Г. Сумцов, І. Г. Филиппова, Г.С. Балахнін 3-е видання, перероблене і доповнене – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Дзя, 2013. – С.27–30.

67. Т.А. Жижко, Вирішення конфліктів у соціально-трудовій сфері, Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова, Київ с.200

68. Тендюк А.О., Гераськіна О.А. «Стратегічні напрямки антикризового управління персоналом підприємства» Стаття Серія Економіка. Випуск 1 (42) Науковий вісник Ужгородського університету 2014 УДК 658:331.108 – 71с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.visnyk-ekon.uzhnu.edu.ua>

69. Фоміна О.О. Інститут відповідальності в контексті створення соціально-трудових відносин ринкового типу / О.О. Фоміна // Вісник економічної науки України: науковий журнал. – 2009. – № 1(15). – С. 173-175.

70. Цимбалюк С. О. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин на галузевому рівні: аналіз практики та напрями удосконалення. [Текст] / С.О. Цимбалюк // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. — Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. — Т. 2. — К.: КНЕУ, 2012. — 680 с.— С. 548—561/

71. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія [Текст] / Л.В. Шаульська // НАН України. Ін-т економіки промисловості. — Донецьк, 2005. — 502 с.

72. Шемяков О.Д. Проблема довіри представницьких органів суб'єктів соціально-трудових відносин і її вплив на розвиток виробничої демократії / О.Д. Шемяков // Механізми підвищення ефективності функціонування регіональної економіки: зб. наук. праць Донецького державного університету управління. — Донецьк, 2010. —т. ХІ, вип. 174, серія «Економіка». — С. 344-354.

73. Шемяков О.Д. Розвиток виробничої демократії в управлінні соціально-трудовими відносинами: теорія і практика. Монографія / О. Д. Шемяков. — Донецьк: «ВІК». 2012. — 290 с.

74. Що дає працівникам колективний договір в Україні і закордоном? [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://m.mojazarplata.com.ua/ua/main/labour-legislation/schoda454-prac456vnikom-kolektivni-dogov456r-v-ukran456-456-zakordonom>

Анкета

1. Ваша стать.

А) Чоловіча;

Б) Жіноча;

2. Освіта:

А) Середня;

Б) Середня спеціальна;

В) Незакінчена вища.

Г) Вища.

3. Сфера вашої діяльності:

А) Бюджетна;

Б) Виробнича;

В) Надання послуг;

4. Ваша освіта відповідає професійній діяльності:

А) Так;

Б) Ні.

5. Що не влаштовує вас у вашій професійній діяльності?

А) Оплата праці;

Б) Режим робочого часу;

В) Умови праці;

Г) Відносини у колективі;

Д) Відносини з керівником;

Е) Відсутність перспективи кар'єрного росту;

Є) Відсутність соціальних гарантій;

Ж) Все влаштовує.

6. Чи ознайомлені ви із нормативно-правовими документами вашої організації:

- A) Так;
- Б) Ні;
- В) Важко відповісти.

7. Чи ознайомлені ви із розділами укладеного колективного договору в організації якій ви працюєте.

- A) Так;
- Б) Ні.

8. Як ви вважаєте, чи можна колективним договором захищати свої права?

- A) Так;
- Б) Ні.

9. Чи задоволені ви своєю заробітною платою?

- A) Частково задоволений;
- Б) Задоволений;
- В) Важко відповісти.
- Г) Не задовольняє.

10. Який розмір заробітної вас би влаштував. _____

11. На вашу думку чи відповідає розмір заробітної плати до виконуваних вами посадових обов'язків.

- A) Відповідає;
- Б) Частково відповідає;
- В) Не відповідає.

12. Чи виконуються зобов'язання колективного договору:

1. По виплаті праці:

- A) Виконуються;
- Б) Частково виконуються;
- В) Складно відповісти чи виконуються чи ні;
- Г) Не виконуються.

2. Охорона праці:

- A) Виконуються;
- Б) Частково виконуються;

В) Складно відповісти чи виконуються чи ні;

Г) Не виконуються.

3. Соціальний захист:

А) Виконуються;

Б) Частково виконуються;

В) Складно відповісти чи виконуються чи ні;

Г) Не виконуються.

13. Чи задовільняє ваша заробітна плата відповідно до мінімальних платежів.

А) Так;

Б) Ні.

14. Чи здійснюється оплата за понаднормову роботу.

А) Так;

Б) Ні.

В) Частково.

15. Чи збільшується ваша заробітна плата відповідно до підвищення вашої кваліфікації.

А) Так;

Б) Ні;

В) Важко відповісти.

16. Вкажіть якою мірою задовольняють вас наступні моменти на робочому місці.

(Відповідь надайте по кожному рядку)

	Так, цілком	Не задовільняють	Важко відповісти
Зміст виконуваної роботи			
Морально-психологічний клімат			
Перспективи службової кар'єри			
Розподіл прав і обов'язків			
Рівень соціальної			

захищеності			
-------------	--	--	--

17. Чи бачите ви можливість кар'єрного росту в даній організації.

А) Так;

Б) Ні;

В) Важко відповісти.

18. Як ви вважаєте, колективний договір (відзначте цифрами від 1 до 5 в порядку особистої для вас значущості, 5 - найважливіше):

А) забезпечує соціальну захищеність працівників;

Б) гарантує безпечні умови праці;

В) гарантує зайнятість працівників;

Г) забезпечує гідний рівень заробітної плати;

Д) забезпечує рівноправність сторін у трудовому процесі;

Е) важко відповісти.

19. У вашій організації колективний договір:

А) документ, який реально регулює соціально-трудові відносини;

Б) носить формальний характер;

В) важко відповісти.

Дякую за відповіді.