

2. Лейблу "зроблено в Німеччині" 130 років. URL <https://www.dw.com/uk> (дата звернення 16.09.2020).
3. Development of an Integrated Quality Management Conceptual Framework for Manufacturing Organisations. URL <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978918312174> (дата звернення 14.10.2020).
4. Underwriters Laboratories, History. URL <https://www.ul.com/history> (дата звернення 15.10.2020)

### **Заворотна Вікторія, Кошіль Роман**

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Коцур А. С.)

## **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ СУТНОСТІ СОЦІАЛЬНО ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

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.

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.

Учасники трудових відносин сьогодні не є рівноправними партнерами, тому оптимальне рішення має бути упереджене

рішення соціально-трудова конфліктів. Виходячи із сучасної парадигми соціально-трудова відносини досить погано розвиваються і потребують постійного удосконалення, розробки таких моделей, їх розвитку, щоб задовільнити як роботодавця так і працівника.

Суб'єктом соціально-трудова відносин можна вважати юридичну або фізичну особу, яка володіє первинними або виступає носієм делегованих прав первинних носіїв у соціально-трудова відносинах. Відомий фахівець у сфері соціально-трудова відносин С. Українець пропонує виділяти чотири групи суб'єктів соціально-трудова відносин:

- перша група – первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава, місцеве самоврядування).

- друга група – представницькі організації та їх органи. Вони є носіями делегованих повноважень (об'єднання роботодавців, професійні спілки, органи влади і управління).

- третя група – органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна тристороння соціально-економічна рада, інші постійні або тимчасові органи в галузях, регіонах, на підприємствах).

- четверта група – це органи, покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, запобігати загостренню соціально-трудова відносин (примирні, посередницькі організації, незалежні експерти, арбітри, тощо), а також інформаційні, консультативні та інші об'єднання.

Соціально-трудова відносини є система комплексної взаємодії найманих працівників та роботодавців, суб'єктів й органів сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування. Ці відносини пов'язані з наймом, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва.

Взаємодія суб'єктів здійснюється на визначених рівнях соціально-трудова відносин, на кожному з яких існує специфічний предмет обговорення. У системі соціально-трудова відносин

виділяються п'ять основних рівнів: індивідуальний; мікроекономічний; мезоекономічний; макроекономічний та мегаекономічний.

На національному (макроекономічному) рівні здійснюється державне регулювання (через прийняття законодавчих актів) та договірне регулювання соціально-трудових відносин через укладання Генеральної угоди та рішення органів соціального партнерства. Угодою на національному рівні регулюються основні принципи та норми здійснення соціально-економічної політики і відносин у сфері праці (наприклад, мінімальні соціальні гарантії оплати праці і доходів усіх груп і верств населення, розмір прожиткового мінімуму, мінімальні нормативи соціального страхування; умови охорони праці і навколишнього природного середовища; встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці).

На індивідуальному рівні предметом соціально-трудових відносин можуть бути найм та звільнення працівника, навчання та професійний розвиток персоналу, оплата та умови праці, якість праці, оцінка праці, трудова активність працівника.

#### **Використанні джерела**

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2005. – 337с.
2. Назаров Н.К., Методичний підхід до визначення ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві. Харківський нац. екон. Університет ім. Семена Кузнеця – 2014р.– 368 с.
3. Шемяков О.Д. Розвиток виробничої демократії в управлінні соціально-трудовами відносинами: теорія і практика. Монографія – Донецьк: «ВІК». 2012. – 290 с.