

Характерний сучасному суспільству низький рівень розвитку соціально-трудо­вих відносин в Україні стримує процес забезпечення продуктивної зайнятості населення. Такий незадовільний стан спричинений неналежним виконанням державою своєї регулюючої функції, недостатньою кількістю та якістю трудових ресурсів, відсутністю мотивації у населення, посиленням еміграції, збереженням нерациональної диференціації розміру заробітної плати тощо. Тому сфера соціально-трудо­вих відносин займає важливе місце у справі врегулювання національного ринку праці на засадах його соціалізації.

Проблеми аналізу процесів становлення та розвитку соціально-трудо­вих відносин досить активно досліджують у своїх працях провідні учені: Амоша О.І., Бандур С.І., Антонюк В.П., Гнибіденко І.Ф., Грیشнова О.А., Данюк В.М., Заяць Т.А., Колот А.М., Лібанова Е.М., Онікієнко В.В., Савченко В.А., Семикіна М.В. та ін. Незважаючи на високий рівень активності досліджень у цьому напрямі, питання побудови ефективного механізму формування та розвитку соціально-трудо­вих відносин залишаються недостатньо розробленими.

Під соціально-трудо­вими відносинами прийнято розглядати комплекс взаємовідносин між суб'єктами (найманий працівник, роботодавець, держава), пов'язаних із залученням працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили та спрямованих на забезпечення високої якості життя та ефективності економічної діяльності [1, с. 26].

Дещо глибше визначення пропонує Войтович Н.Г., на думку якого соціально-трудо­ві відносини – це комплексний систематизований взаємовигідний процес співпраці між роботодавцями та найманими працівниками за участі держави та зацікавлених сторін, що пов'язаний з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямований на інтенсифікацію використання людського капіталу та підвищення якості життя [2, с. 850].

Доцільно відмітити, що сфера соціально-трудо­вих відносин містить широке коло питань – проведення колективних і

індивідуальних переговорів, укладення договорів і угод, визначення умов праці і розміру її оплати, вирішення трудових конфліктів і участь працівників в управлінні виробництвом. Разом з цим, такі відносини мають одночасно об'єктивний і суб'єктивний характер, оскільки відображають процес об'єктивної взаємодії учасників і факт їх суб'єктивної взаємозалежності. Формування ефективних соціально-трудо­вих відносин можливе за умови узгодженості інтересів усіх суб'єктів – працівників, роботодавців та держави, тобто за умови впровадження соціального партнерства.

Заслугує уваги думка, відповідно до якої криза соціально-трудо­вих відносин в Україні, яка обумовлена неспроможністю держави до застосування системних цілеспрямованих та послідовних заходів до подолання соціально-економічної кризи, за подальшого поглиблення може безповоротно зруйнувати трудові відносини, тому що вже й зараз велика частка населення не може відтворювати свій трудовий потенціал [3, с. 103].

Варто погодитись, що на трудові відносини впливають: дисбаланс між попитом і пропозицією праці, високий рівень безробіття, низька ефективність праці, заробітна плата, масові зовнішні трудові міграції населення, неформальна зайнятість, молодіжна незайнятість, сільське та родинне безробіття, регіональні диспропорції у зайнятості населення. Виходячи з цього, автор пропонує розглядати два блоки проблем: проблеми зайнятості та проблеми організації й оплати праці, які, виступають центром соціально-трудо­вих відносин [4].

Невідкладність оптимізації зайнятості та вирішення проблем розвитку соціально-трудо­вих відносин в Україні вимагають вдосконалення державного регулювання, зокрема, таких його аспектів як:

- 1) вдосконалення системи оплати праці;
- 2) соціальна підтримка окремих груп, а також розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів;
- 3) підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили;
- 4) сприяння ефективним і доцільним

переміщенням працездатного населення;
5) запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування;

6) надання пільг підприємствам з високою часткою сільського населення;

7) залучення роботодавців до фінансування підготовки та перепідготовки фахівців тощо.

Отже, розвиток національної економіки

та підвищення її конкурентоспроможності можливі за умови розв'язання однієї з актуальних проблем – реформування сфери соціально-трудова відносин. Вирішення проблем зайнятості населення та проблем організації й оплати праці направлене на оптимізацію та гармонізацію трудових відносин, забезпечення соціальної рівності і справедливості у суспільстві.

Список використаних джерел:

1. Назаренко О.М. Основні принципи та проблеми державного регулювання соціально-трудова відносин в Україні / О.М. Назаренко // Актуальні проблеми державного управління. – 2016. – №2 (50). – С. 25-30
2. Войтович Н.Г. Теоретичні основи удосконалення системи соціально-трудова відносин/ Н.Г. Войтович // Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. – 2015. – Випуск 8. – С. 848-852
3. Мельниченко О.Б. Розвиток системи соціально-трудова відносин як передумова економічного зростання / О.Б. Мельниченко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2016. – Випуск 7. – С. 102-105.
4. Коваль Л.А. Особливості розвитку соціально-трудова відносин в сучасних умовах [Електронний ресурс] / Л.А. Коваль // Ефективна економіка. 2015. – № 2. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3805>