

**Назар ПЕРУН**

здобувач освітньо-професійної програми «Управління персоналом», ЗУНУ Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Віктор ОСТРОВЕРХОВ

## **СУТНІСТЬ І СТРУКТУРА ПОНЯТТЯ «СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»**

Соціально-трудові відносини є важливим елементом функціонування будь-якого підприємства, оскільки вони охоплюють сукупність економічних, правових і соціально-психологічних зв'язків між роботодавцем і працівниками. Саме через ефективну організацію цих відносин формується стабільний трудовий колектив, забезпечується висока продуктивність праці, соціальна захищеність персоналу та розвиток підприємства в цілому. Теоретичне осмислення природи соціально-трудова відносин дає змогу глибше зрозуміти механізми їх формування, розвитку та впливу на якість трудового життя.

У сучасній науці виокремлюється кілька підходів до вивчення сутності соціально-трудова відносин. Так, відомий дослідник у сфері праці Б. Генкін розглядає їх як систему взаємозв'язків, що охоплює економічні, правові та психологічні аспекти взаємодії між особами та соціальними групами в процесі трудової діяльності. Попри доцільність такого підходу, його можна вважати дещо обмеженим, оскільки він не враховує об'єктивності існування соціально-трудова відносин і результатів їх впливу. Такі відносини є невід'ємною частиною трудових процесів, незалежно від усвідомлення їх учасниками, і, своєю чергою, впливають на організацію праці, взаємодію між працівниками та загальний стан у колективі.

Українські вчені В. Васильченко і П. Василенко підкреслюють, що соціально-трудові відносини мають об'єктивний характер та відображають взаємозалежність і взаємозв'язок між їхніми

учасниками, що виникає в процесі праці та спрямований на підвищення якості трудового життя. На думку А. Колота, ця система охоплює не лише взаємовідносини між працівниками та роботодавцями, а й участь державних і місцевих органів у регулюванні питань, пов'язаних із наймом, використанням та відтворенням робочої сили. Метою такого регулювання є забезпечення гідного рівня життя як для окремої особи, так і для трудових колективів та суспільства загалом [1].

Окремі трактування акцентують на історичній обумовленості цих відносин, їх еволюції в контексті соціально-економічного розвитку. Інші - розширюють рамки аналізу до рівня макро- і мікросоціальних взаємодій, враховуючи вплив глобальних і структурних факторів. Також наголошується на взаємозалежності та системному характері взаємодії суб'єктів у сфері праці.

Узагальнюючи наукові підходи, можна визначити соціально-трудова відносини як комплекс об'єктивних економічних, правових та соціально-психологічних взаємозв'язків між індивідами й колективами, що виникають у процесі трудової діяльності за участі держави, та мають на меті забезпечення якісних умов праці й розвитку трудового потенціалу. Предметом цих відносин виступають умови праці в широкому розумінні - як сукупність виробничих, соціальних і психологічних чинників, які впливають на ефективність трудової діяльності працівника та відтворення його професійних якостей.

Соціально-трудова відносини відіграють важливу та багатогранну роль у житті суспільства. З одного боку, вони відображають соціальну політику держави, спрямовану на забезпечення соціального добробуту, зменшення нерівності та утримання соціальної стабільності. З іншого - ці відносини є інструментом реалізації конкретних соціальних цілей і державних стандартів [2]. Формування ефективної моделі соціально-трудова відносин є необхідною умовою побудови соціальної держави, оскільки саме така модель повинна відповідати рівню розвитку

національної економіки, базуватись на принципах демократії та відповідати міжнародним нормам і стандартам.

Структурно соціально-трудові відносини мають дві визначальні орієнтації [3, с. 120]:

1) за функціональним змістом - вони пов'язані із забезпеченням зайнятості, ефективного використання праці, гарантій оплати, відтворення трудового потенціалу;

2) за цільовою спрямованістю - спрямовані на досягнення соціальної злагоди, високої якості життя працівників, підвищення ефективності функціонування підприємств та загальної конкурентоспроможності економіки.

Таким чином, соціально-трудові відносини постають як складна динамічна підсистема, що опосередковує взаємозв'язки між економікою і соціумом, і водночас відображає рівень інституціонального розвитку держави, глибину соціального партнерства, ступінь соціальної інтеграції трудових ресурсів у загальносуспільну систему. Їх вивчення є надзвичайно важливим як для теоретичного осмислення природи соціальної взаємодії, так і для практичного вдосконалення політики у сфері праці та соціального захисту.

### **Список використаних джерел:**

1. Вуйченко М. Обґрунтування необхідності регулювання соціально-трудових відносин в умовах війни. *Економіка. Управління. Інновації*. Серія : Економічні науки. 2023. Вип. 2. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui\\_2023\\_2\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2023_2_3).

2. Прохоровська С. А. Вплив соціально-трудових відносин на якість життя населення в об'єднаних територіальних громадах. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України* [наук. журнал]. Вип. 25 Тернопіль.: Економічна думка, 2020. 140-146.

3. Чернега І. І., Бурляй О. Л., Бленда Н. О., Прозорова Н. В., Пономарьова М. С. Обізнаність суб'єктів соціально-трудових відносин в інституціональному бізнес-середовищі. *Вісник ХНАУ*. Серія : Економічні науки. 2021. № 2(1). С. 114-127.