

послуг, а 61 % вважають, що репутація фірми має суттєвий вплив на залучення уваги до діяльності фірми і відповідно продукції [5, с. 15].

**Висновки.** Таким чином, PR у сфері бізнесу – це формування громадської думки, створення репутації та управління репутацією компанії. PR повинен забезпечувати ефективний діалог між організацією та її цільовою аудиторією, формуючи і підтримуючи позитивний образ, репутацію організації, її послуг та ключових співробітників. PR – це безперервна діяльність, що складається з послідовності акцій, підпорядкованих єдиній меті та об'єднаних довгостроковою програмою, розрахованих на термін від одного року.

### Список використаних джерел

1. Белявський І. К. Маркетингове дослідження: інформація, аналіз, прогноз / І. К. Белявський. – Москва : Проспект, 2011. – 392 с.
2. Беляев В. І. Маркетинг: основи теорії і практики / В. І. Беляев. – Москва : КноРус, 2007. – 237 с.
3. Бобильова М. П. Рекламний менеджмент: основи професійної діяльності / М. П. Бобильова. – Москва : ТОВ «Управління персоналом». – 2009. – 176 с.
4. Васильев Г. А. Організаційно-економічні проблеми управління рекламною діяльністю / Г. А. Васильев, В. П. Поляков // Маркетинг. – 2009. – № 5. – С. 33–38.
5. Ляпоров В. С. Нові рекламні ідеї / В. С. Ляпоров // Бізнес-журнал. 2011. – № 20. – С. 15–24.

УДК 658.5:004.4

## ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В СУЧАСНИХ УМОВАХ

**А. В. Зноба**, магістр спеціальності «Документознавство та інформаційна діяльність»

**Т. М. Білоусько**, к. е. н., доцент – науковий керівник

**Ключові слова:** зайнятість населення, ринок праці, соціальні відносини, трудові відносини, держава, роботодавці, наймані

працівники, трудовий договір, колективний договір, оплата праці.

**Постановка проблеми.** Конституція України відповідно до загально визнаних принципів і норм міжнародного права гарантує громадянам право на вільне використання своїх здібностей і майна для підприємницької й іншої, не забороненої законом, економічної діяльності. Праця вільна. Примусова праця заборонена. Кожний має право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, вибрати вид діяльності і професію (ст. 2 Конституції України) [1]. Ці положення мають вищу юридичну чинність, пряму дію і застосовуються на всій території України.

Людські ресурси визначають стан і перспективи економічного та соціального розвитку будь-якої країни, а тому питання відтворення людських ресурсів та реформування сфери соціально-трудових відносин є предметом наукових досліджень, а також об'єктом регулювання державної програми Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020», у якій з чотирьох векторів руху (вектор розвитку, вектор безпеки, вектор відповідальності, вектор гордості), вектор розвитку – це забезпечення сталого розвитку держави, проведення структурних реформ, та, як наслідок, підвищення стандартів життя.

Зокрема, реформування сфери трудових відносин передбачає впровадження якісно нових підходів до регулювання соціально-трудової сфери в розрізі забезпечення продуктивної зайнятості; підвищення рівня мотивації найманих працівників до продуктивної праці; розвитку саме тих якостей працюючих, які забезпечують високу ефективність роботи та перетворюють людські ресурси підприємства в джерело стійкої конкурентної переваги.

**Аналіз останніх публікацій.** Ключові теоретичні та методичні питання управління соціально-трудовими відносинами розглядаються в роботах таких вчених: А. Колот, Е. Лібанова, О. Макарова, Л. Волохова, О. Євсеєнко, Н. Діденко, В. Дружиніна, Л. Транченко, О. Фоміна, які розробили теоретико-методологічні і практичні питання формування соціально-трудових відносин. Разом з тим, особливості розвитку соціально-трудових відносин в умовах напруженої політичної ситуації та нестабіль-

ності економіки вимагають розробки та впровадження нових інструментів регулювання сфери трудових відносин.

**Метою статті** є дослідження і обґрунтування заходів щодо оптимізації соціально-трудова відносин в сучасних умовах.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Соціально-трудова відносин (СТВ) – це відносини між роботодавцями та найманими працівниками, які здійснюються ними безпосередньо або за участі держави. Найбільш важливими сторонами СТВ є порядок працевлаштування, оплата праці, режим та умови праці, охорона праці, гарантії збереження робочого місця, участь працівника в прийнятті рішень, дієвість функціонування колективно-договірних механізмів, рівень поваги до людської честі та гідності працівника з боку керівництва тощо.

На сьогоднішній день поширені досить різні моделі відносин між працівниками та роботодавцями. Проте їхньою загальною сутнісною характеристикою є домінування сторони роботодавців. Незважаючи на юридичну рівність сторін, має місце їхня глибока фактична нерівність (асиметрія) [2]. Серед основних причин, що породжують домінування сторони роботодавців в СТВ:

1. Низькі обсяги пропозиції якісних робочих місць внаслідок депресивного стану вітчизняного ринку праці та наявних структурних диспропорцій. За виключенням окремих сегментів ринку праці, де має місце незадоволений попит на висококваліфіковану (та високооплачувану) робочу силу, в цілому на ринку праці переважає пропозиція робочої сили. За даними Держстату, кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених підприємствами, установами й організаціями до служби зайнятості, у січні 2016 р. порівняно з груднем 2015 р. збільшилася на 5,4 тис., або на 20,8 %, і на кінець місяця становила 31,3 тис, для аналогії – в 2012 р. ця цифра становила 78,3 тис.

2. Слабкість вітчизняних профспілок. Оскільки чинне трудове законодавство передбачає лише мінімум соціально-трудова гарантій і націлює сторони СТВ на вибудовування відносин на договірній основі, саме від «переговорної сили» профспілок в значній мірі залежить рівень забезпеченості інтересів найманих

працівників у відносинах із роботодавцями в межах наявної економічної ситуації. Проте за експертними оцінками приблизно на половині всіх підприємств та установ, а також на переважній більшості підприємств (малих та середніх) нового приватного сектору профспілок взагалі немає [3]. Нові – альтернативні, незалежні – профспілки, які свідомо ставлять перед собою задачу відстоювання інтересів найманих працівників, продовжують залишатися нечисленними. Їхня участь в процесі здійснення соціального діалогу ускладнюється жорсткими критеріями репрезентативності, встановленими статтями 5–7 Закону України «Про соціальний діалог».

3. Наявний рівень соціальної толерантності сучасного українського бізнесу, який в умовах нерозвиненості інститутів громадянського суспільства, недосконалості державних механізмів реалізації практики соціального діалогу та інших чинників здебільшого зорієнтований на реалізацію в сфері СТВ не стільки демократичного, скільки командно-авторитарного типу поведінки.

Внаслідок фактичної нерівності сторін соціально-трудові відносини здійснюються у двох основних формах:

а) «патерналістського союзу» між роботодавцем і залежним від нього найманим працівником;

б) грубо-прагматичного використання найманого працівника як знеособленої робочої сили.

Кожна із цих форм передбачає високий рівень неформальної складової у відносинах між сторонами. Партнерський тип соціально-трудових відносин, який передбачає відносну рівність та самостійність сторін, а також використання ними передбачених законодавством норм, залишається для сучасної України скоріше винятком, аніж правилом.

Внаслідок існування об'єктивної протилежності інтересів найманих працівників та роботодавців соціально-трудові відносини несуть в собі значний потенціал конфліктності. Серед проблем, які є найбільш конфліктогенними, слід назвати:

1. Порушення прав найманих працівників в процесі правцелаштування та укладання трудового договору. Зокрема,

поширеною є практика: необґрунтованої відмови працівнику, який має відповідний рівень освіти, кваліфікації, досвіду в прийнятті на роботу; надання трудовому договору статусу строкового у випадках, коли він не може бути укладений на певний термін, і, відповідно, має бути безстроковим; встановлення працівнику випробувального терміну у випадках, не передбачених чинним законодавством, або порушення норм законодавства щодо тривалості випробувального терміну.

2. Низький рівень оплати праці найманих працівників.

Серед причин, що продукують низький рівень заробітної плати найманих працівників і знаходяться в зоні впливу та відповідальності держави, слід назвати:

- занижені державні стандарти оплати праці, зокрема, низький рівень мінімальної заробітної плати (МЗП), який станом на 1 грудня 2016 р. склав 1 600 грн;

- неефективність механізму колективно-договірного регулювання оплати праці [4].

Так, стаття 10 Закону України «Про колективні договори і угоди», надаючи право будь-якій із сторін письмово повідомити про початок переговорів та зобов'язуючи іншу сторону протягом семи днів розпочати переговори, фактично зобов'язує роботодавця вести переговори. Проте законодавство України не зобов'язує сторони укладати колективні договори і угоди.

3. Практика незаконних звільнень працівників або звільнень без «поважної причини».

Чинне трудове законодавство (стаття 40 КЗпП) встановлює обмежений перелік випадків, коли дозволяється розірвання трудового договору з працівником з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Проте, як свідчить досвід, при наявності відповідного бажання роботодавець завжди може знайти цілком законні підстави для звільнення працівника.

4. Не обумовлені об'єктивними (фінансовими та економічними) причинами дії роботодавців, які порушують колективні права працівників, зокрема: ухилення роботодавців від укладення колективних договорів або невиконання зобов'язань, прийнятих в колективних договорах; нереагування або неефек-

тивне реагування роботодавців на обґрунтовані вимоги найманих працівників чи профспілок; невиконання рішень примирних органів, угод та домовленостей по вирішенню колективних трудових спорів.

5. Дії роботодавців, які ображають професійну честь та людську гідність працівників. Чинне трудове законодавство (зокрема, КЗпП) не містить загальної для всіх категорій працівників норми, яка б дозволяла працівнику у разі необхідності захистити свою професійну честь та гідність. Захистити свою честь та гідність працівник може лише як фізична особа (громадянин) в судовому порядку на основі статті 297 Цивільного кодексу України [5].

Нині подальша модернізація суспільства вимагає оновлення трудових відносин, що пов'язано з вирішенням комплексу складних проблем. Отже, з одного боку, подальша системна трансформація трудового законодавства викликана необхідністю адаптації суспільства до умов нового тисячоліття. Це також важливий напрям перетворення їх на джерело додаткових можливостей, а не загроз розвитку країни. З іншого, – фахівці міжнародної організації праці (МОП) фіксують і спроби появи в глобальному масштабі нових форм дискримінації у трудових відносинах, які ведуть до збільшення нерівності в доходах, що потенційно загрожує політичною нестабільністю та соціальними потрясіннями, здатними істотно перешкодити надходженню інвестицій та економічному зростанню [6].

Втім, без вдосконалення трудових відносин конкуренція на ринках праці може проходити в несприятливих для стабільності та розвитку країни формах. Сьогодні експерти наполягають на необхідності ретельного опрацювання та комплексного внесення змін до всіх областей трудової сфери, включаючи як модель ринку праці, так і різні етапи трудового циклу людини.

**Висновки.** Розвиток національної економіки та підвищення її конкурентоспроможності можливі за умови розв'язання однієї з актуальних проблем – реформування сфери трудових відносин. Подальша роль Кодексу законів про працю в істотному ступеню залежатиме як від точності, так і від обов'язковості норм законодавчого регулювання, що залежить і від ефективності механізмів контролю за їх виконанням. Доопрацювання Кодексу

законів про працю, має стосуватися більш точного трактування багатьох нових термінів і положень. З огляду на зазначене важливого значення набуває 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. Конституція України [Електронний ресурс] : Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. База даних «Законодавство України». ВР України. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 08.02.2017). – Назва з екрана.
2. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання / Колот А. М. – Київ, 2008. – 25 с.
3. Козина І. М. Проблемы солидарности и лидерства в трудовых конфликтах / Козина И. М. – Пемза, 2012. – 322–330 с.
4. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] : офіц. веб-сайт України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 08.02.2017). – Назва з екрана.
5. Цивільний кодекс України [Електронний ресурс] : Кодекс від 16.01.2003 № 435-IV. База даних «Законодавство України». ВР України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 08.02.2017). – Назва з екрана.
6. Лібанова Е. М. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки : колективна монографія / Лібанова Е. М., Макарова О. В., Курило І. О. та ін. – Київ, 2012. – 320 с.

УДК 35.077.1

## ДІЛОВОДСТВО ЯК ОСНОВА УПРАВЛІННЯ УСТАНОВОЮ

**А. Г. Матюшова**, магістр спеціальності «Документознавство та інформаційна діяльність»

**Т. В. Оніпко**, д. і. н., професор – науковий керівник

**Ключові слова:** діловодство, документ, документування, документообіг, організація управління, служба діловодства.