

За сучасних умов суспільного розвитку досить важливо реалізувати сучасні механізми регулювання соціально-трудова відносин де основна роль припадає саме державі оскільки вона виконує нормотворчу функцію шляхом вдосконалення трудового законодавства. Досить різноманітними є моделі соціально-трудова відносин провідних країн світу які сформувалися під дією історичних та політичних подій. В той же час кожна модель розвитку соціально-трудова відносин є унікальною і наповненою окремими аспектами соціального життя.

Вирізняють Європейську модель яка характерна такими рисами як висока захищеність працівників в правовому полі, встановлення конкретних норм трудового права, високий рівень мінімальної заробітної плати, розвиток демократичних соціально-трудова відносин. Соціально-трудова відносини даної моделі за останні роки зазнали нищівного впливу з боку кризових явищ які спровокували зростання безробіття населення найбільший даний показник спостерігається саме з мало захищених верств населення.

Розглядаючи англосаксонську модель соціально-трудова відносин необхідно відмітити, що роль держави є досить вагомою адже саме на державному рівні контролюється добробут мало захищеним верствам населення і досить часто надається чимало пільг та допомог для подолання кризи що виникла в соціальному житті громадян. Відомо, що наприклад в кожному штаті США є можливість самостійного встановлення різноманітних видів допомог соціальних проектів які допомагають зменшити соціальну напругу серед населення.

Розглядаючи розвиток системи соціально-трудова відносин у Франції, необхідно звернути увагу на той факт, що дана країна є однією з найбільш розвиненим громадянським суспільством, яке славиться найбільш демократичними підходами до ефективного функціонування. Результатом такої взаємодії між всіма гілками влади є високий рівень людського розвитку. В основі трудового права лежить значна кількість міжнародних стандартів, законодавчих документів та колективних договорів.

«Найбільш характерними рисами французької моделі соціально-трудова відносин є такі: широке застосування державними органами важелів прямого й непрямого впливу, наявність розгалуженої законодавчої бази, застосування програмно-цілевих підходів до вирішення соціально-трудова проблем, визнання соціального діалогу як основної форми узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників; мобілізація суспільних сил на виконання в кризові періоди пріоритетних загальнонаціональних завдань; активність найманих працівників та їхніх представницьких органів у відстоюванні своїх прав, поєднання під час вирішення конфліктів як примирних процедур, так і методів силового тиску» [2].

Соціально-трудова відносини Німеччини відбуваються на тлі збалансування інтересів між роботодавцями та найманими працівниками. Кожен працівник працюючи в Німеччині відчуває захищеність з боку держави, адже є гарантування збереження робочого місця відповідно до норм чинного законодавства також на високому рівні є розвиток соціального захисту.

«Трудова відносини за рівнем зайнятості поділяють на три основних види, в основі яких три різні види трудового договору: Minijob, тобто оплата за таку роботу не повинна перевищувати встановленого мінімуму, на разі це 450 євро; Teilzeitarbeitsvertrag, іншими словами це договір часткової зайнятості, де кількість робочих годин на тиждень є меншою за встановлені значення;

Vollzeitarbeitsvertrag – договір про повну зайнятість, являється найкращою формою трудового договору в Німеччині» [3].

Розглядаючи соціально-трудові відносини у Польщі необхідно відмітити, що відповідно до норм чинного законодавства Польщі роботодавець має право на встановлення відеокамер на робочих місцях і інформацію він має право використовувати лише в цілях для яких вони були встановлені. Роботодавець повинен організувати так роботу щоб мінімізувати втрати робочого часу. В той же час кожен працівник має право застосувати свої знання та вміння у відповідності до покладених обов'язків. Соціально-трудові відносини Польщі значним чином побудовані на забезпеченні гідних умов праці всім працівникам. Роботодавець може зменшити рівень винагороди через те, що були порушені терміни виконання завдань.

Середземноморська модель соціально-трудових відносин (Італії, Іспанії, Греції, Португалії) характеризується всіляким сприянням розвитку малого та середнього бізнесу адже податки в цих країнах є одні з найнижчих, в соціальна допомога призначається адресно в той же час рівень тіншової економіки є досить високим. В період економічної кризи спровокованої корона вірусом низка підприємств змушені були скоротити кількість працівників та зменшити витрати на оплату праці. Як відомо ці країни є також залежними від туристів, адже значна частина грошових коштів привезена туристами і формує бюджети цих країн.

Японська модель соціально-трудових відносин визначається характерними особливостями поведінки, нажаль в цій країні є досить бідними природні ресурси та переважає наявність приватної власності на засоби виробництва. В той же час всіляко застосовуються сучасні науково-технічні розробки які сприятимуть конкурентоспроможності товарів та послуг на світових ринках.

В стадії формування знаходяться моделі слаборозвинених країн пострадянського простору та африканські країни, які нажаль багато в чому залежать від тих подій які відбуваються в часі чи просторі.

Зарубіжні економічні системи пов'язані насамперед з розвитком соціально-трудових відносин в конкретно взятій країні оскільки торгово-економічні зв'язки досить тісно переплітаються між собою.

«Аналізуючи українську модель соціально-трудової сфери, необхідно виокремлювати проблеми власне механізму соціально-трудової сфери, його провідних каналів та проблеми, які мають макроекономічну природу й детермінують економічні механізми функціонування соціально-трудової сфери. Основними базовими макроекономічними вадами на шляху формування ефективної моделі розвитку соціально-трудової сфери є: низька продуктивність праці; відсутність структурних змін в економіці країни; висока тіншова складова; низька ціна робочої сили» [4].

Таким чином глобалізація сприяє кардинальним змінам, які спрямовані на зниження впливу держави на регулювання соціально-трудових відносин в той же час спостерігається вплив кожного партнера на трудовий потенціал. Сучасна соціальна політика повинна будуватися на використанні нових економічних важелів для отримання вагомих результатів в соціально-економічному напрямку.

Західна концепція розвитку соціально-трудових відносин діє на основі трьох елементів. Насамперед це практика колективної взаємодії між учасниками соціально-трудових відносин тобто вміння вести важливі переговори між представниками різних соціальних груп. Договірне регулювання відображає виконання домовленостей на всіх рівнях та врахування пропозицій щодо покращення відносин між сторонами соціально-трудових відносин.

«Аналіз зарубіжного досвіду моніторингу соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки засвідчив прояв тенденцій соціалізації та гуманізації як ознак демократизації влади на мікрорівні (рівень підприємств), що спричиняють формування економіки нового типу, одночасно змінюючи й соціально-трудові відносини, адаптуючи їх до нових умов господарювання» [1].

Отже, світовий досвід регулювання соціально-трудових відносин демонструє збалансування інтересів роботодавців і працівників з чітко дотриманими принципами чинного законодавства. На ефективність роботи підприємства має вплив система соціально-трудових відносин які виникають між учасниками трудового процесу з питань оплати та умов праці, системи управління та ефективності вирішення конфліктних ситуацій.

### Список использованных источников

1. Виноградова Е., Козина І. Стан трудової сфери як компонент системи соціальної захищеності. *URL: <http://netler.ru/pc/cloud.htm>*
2. Жданова О. С. Зарубіжний досвід організації системи соціально-трудоких відносин та специфіка функціонування трудових судів на прикладі Франції. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. Вип. 72. С. 176-181.
3. Мінімальна заробітна плата в Німеччині. *Punkt.media*. *URL: <https://punkt.media/ua/poradnyk/poradnyknimechchyna/poradnyk-dlia-pratsiuiuchoho/8417-minimalna-zarobitna-plata-v-nimechchyni>*
4. Пилипенко А.А., Пилипенко С.М., Отенко І.П. Економіка праці та соціально-трудокі відносини: навчальний посібник. Харків: ВИД. ХНЕУ, 2004. 224 с.