

ХАРАКТЕРИСТИКА АЛГОРИТМУ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ ПІДПРИЄМСТВ АВІАЦІЙНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ

Соціально-трудові відносини на підприємствах авіаційного транспорту досліджено з позицій їх існування у відкритій економічній системі. Розглянуто складові елементи механізму управління соціально-трудовими відносинами на підприємствах цивільної авіації України. Охарактеризовано сукупність параметрів алгоритму формування механізму управління соціально-трудовими відносинами.

Социально-трудовые отношения на предприятиях авиационного транспорта исследованы с позиций их существования в открытой экономической системе. Рассмотрены составляющие элементы механизма управления социально-трудовыми отношениями на предприятиях гражданской авиации Украины. Дана характеристика совокупности параметров алгоритма формирования механизма управления социально-трудовыми отношениями.

Social-labour relations at the enterprises of aviation transport from positions of their existence in the open economic system are investigated. The component elements of management mechanism of social-labour relations at the enterprises of civil aviation of Ukraine are considered. The set of parameters of algorithm of forming the management mechanism of social-labour relations is characterized.

Постановка проблеми

Розвиток партнерських відносин на рівні окремих суб'єктів авіаційної діяльності та й авіаційної галузі в цілому має бути спрямований на підвищення якості трудового життя. Вирішення цієї очевидної, але складної задачі можливе шляхом узгодженої співпраці всіх сторін соціально-трудових відносин.

Поряд із проблемами узгодженості інтересів сторін, реалізації процедур досягнення соціального партнерства можна виокремити і проблему алгоритму формування складових організаційно-економічного механізму управління соціально-трудовими відносинами. Адже недосконалість методичного забезпечення побудови механізму управління значно зменшує ефективність впливу керуючої підсистеми на керування, а відтак, погіршує результативність взаємодії праці і капіталу.

Актуальність дослідження механізму регулювання соціально-трудових відносин зумовлюється пріоритетною роллю людського чинника в соціально-економічному розвитку суб'єктів авіаційної діяльності.

Зв'язок теми із важливими практичними завданнями

Підвищення ефективності кадрової і соціальної роботи, як доводить практика господарювання, значною мірою залежить від цілеспря-

мованого управління взаємодією праці і капіталу. Тому необхідною умовою дієвості управління виступає формування організаційно-економічного механізму, який забезпечував би узгодженість інтересів соціальних партнерів і тим самим сприяв би підвищенню якості трудового життя колективу, з одного боку, і економічній ефективності капіталу власників суб'єкта авіаційної діяльності, з іншого.

Ступінь розробленості теми та основні публікації за нею

Дослідженню механізмів управління загалом, і соціально-трудовими відносинами зокрема, присвячено велику кількість наукових праць. Слушним є дослідження І. Ю. Вольвач [1], яка вважає, що в основу формування елементів організаційно-економічного механізму трудових відносин покладена загальна концепція, яка полягає у визнанні значення людського чинника для функціонування підприємства та організації таких відносин між роботодавцем та найманим працівником, коли їх економічні інтереси спрямовуються в одному напрямі. До складу механізму науковець відносить: суб'єкти, рівні та об'єкти відносин, цільові функції, критерії ефективності, механізм та процедури реалізації.

Велику увагу в управлінні соціально-трудовими відносинами в європейських країнах

відводиться параметрам ефективності механізму, зокрема, якості. На думку А. Вайлер [2], якість у соціально-трудових відносинах включає здатність соціальних партнерів на всіх рівнях солідарно займатися як спільними, так і конфліктуючими інтересами на основі взаємозв'язків між суб'єктами та встановленими чи новими процедурами. Соціальний діалог і якість соціально-трудових відносин займають найважливіше місце у європейській соціальній моделі [3].

Соціально-економічні відносини виражають відносини економічної власності на фактори виробництва і реалізуються як соціально-трудові відносини між власниками капіталу і власниками робочої сили. Збалансованість інтересів учасників ринку праці в ринковій економіці може бути забезпечена на основі досягнення граничної продуктивності факторів виробництва – праці і капіталу, яка визначає рівень прибутку власників засобів виробництва і рівень заробітної плати найманих працівників відповідно до затрат праці [4].

Серед останніх досліджень окремих елементів механізму управління соціально-трудовими відносинами в цивільній авіації відзначимо ґрунтовну працю колективу українських вчених [5], яка присвячена розгляду концептуальних питань підготовки персоналу для Украероруху на всіх стадіях навчання. Підвищенню потенціалу керованої підсистеми соціально-трудових відносин приділяється визначна увага в системі управління трудовими ресурсами підприємства цивільної авіації, що базується на використанні людського потенціалу (капіталу).

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття

Методика алгоритму формування механізму управління соціально-трудовими відносинами має базуватися на системному підході до характеристики його елементів. Автор зосереджує увагу на дослідженні логічної побудови складових механізму, виявленні їх характерних особливостей в авіатранспортних підприємствах.

Новизна статті полягає в уточненні концепції підприємства як відкритої економічної системи, поширенні відомих результатів на новий вид відносин – соціально-трудові відносини, уточненні інструментів управління персоналом авіатранспортного підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження

Авіатранспортне підприємство є відкритою економічною системою, основною задачею якої є перетворення ресурсів на вході (трудових, матеріальних, фінансових) у ресурси на виході (авіаційні роботи, послуги). Ефективність діяльності суб'єкта авіаційної діяльності виражається через співвідношення ресурсів на виході з ресурсами на вході. Як відомо, процес перетворення входу системи на її вихід передбачає взаємодію зазначених ресурсів, а відтак і їх власників.

Соціально-трудові відносини в концепції відкритої економічної системи можна трактувати як відносини між власниками ресурсів капіталу (роботодавці) і власниками робочої сили (наймані працівники) з приводу зайнятості, оплати праці, режиму праці і відпочинку, охорони праці, соціальних гарантій, пільг та компенсацій, гарантій діяльності профспілок тощо.

Механізм управління соціально-трудовими відносинами в авіатранспортних підприємствах – відкрита система, яка визначається об'єктами, суб'єктами і характером взаємозв'язків між ними, що породжує нову якість трудового життя. В якості об'єктів виступають: на індивідуальному рівні – певні сторони в трудовому житті людини, на рівні колективних відносин – кадрова політика. В якості суб'єктів виступають роботодавці, наймані працівники і держава, які в процесі соціально-трудових відносин мають можливість свідомо приймати рішення. Механізм включає весь спектр соціально-економічних відносин даних суб'єктів, а також організаційно-правових, соціально-психологічних, фінансово-економічних, технологічних прийомів, методів та інструментів, що забезпечать їх функціонування в системі соціально-трудових відносин авіапідприємств.

Алгоритм – система правил (програма), що вказує, які з цих правил і в якій послідовності треба виконати, щоб після певної кількості операцій розв'язати будь-яку задачу даного типу. Формування механізму управління соціально-трудовими відносинами в авіатранспортних підприємствах України автор вбачає через застосування наступного алгоритму (див. рис. 1).

Розглянемо складові механізму управління соціально-трудовими відносинами і охарактеризуємо параметри алгоритму, враховуючи положення [6].

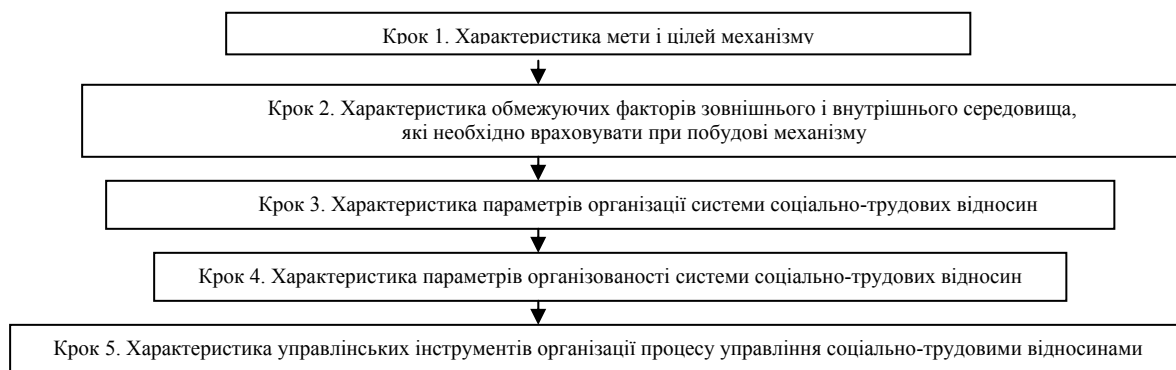


Рис. 1. Алгоритм формування механізму управління соціально-трудоими відносинами в авіатранспортних підприємствах України

Крок 1. Характеристика мети і цілей механізму.

Мета організаційно-економічного механізму управління соціально-трудоими відносинами в авіатранспортних підприємствах полягає у формуванні таких відносин між роботодавцем та найманим працівником, коли їх соціально-економічні інтереси спрямовуються в одному напрямку і підвищують якість трудового життя працівників та фінансовий стан авіапідприємств.

Реалізація мети соціально-трудоих відносин значною мірою залежить від створення відповідних умов для забезпечення стабільного розвитку галузі. Зокрема:

- спрямування діяльності на співробітництво, створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи підприємств;
- наявності в галузевих програмах соціально-економічного розвитку та планах реструктуризації підприємств окремого розділу з вирішення соціальних питань, зокрема, проблем зайнятості, збереження та створення робочих місць, працевлаштування працівників, що вивільнюються;
- розробки стратегії підвищення ефективності виробництва та соціально-економічного розвитку підприємств;
- занесення до колективного договору вимог контракту з керівниками підприємств щодо забезпечення обсягів робіт та своєчасної виплати заробітної плати працюючим;
- здійснення згідно вимог галузевих нормативних актів та чинного законодавства перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників цивільної авіації;
- щоквартального інформування трудових колективів про результати фінансово-господарської діяльності підприємства та перспектив його розвитку;
- участі працівників в управлінні підприємством та для розвитку їх технічної творчості;

- участі профспілкових представників у роботі комісій з приватизації, реструктуризації, реорганізації, санації та ліквідації суб'єктів господарювання;

- участі представників профспілок у розробці положень статутів та внутрішніх документів підприємств (правил трудового розпорядку, програм розвитку персоналу тощо);

- участі повноважних представників профспілкової сторони в роботі і засіданнях керівних органів підприємств у межах їх повноважень.

Для досягнення мети механізму управління вважаємо за необхідне визначити цілі стосовно окремих сторін і складових соціально-трудоих відносин (табл. 1).

Крок 2. Характеристика обмежуючих факторів зовнішнього і внутрішнього середовища, які необхідно враховувати при побудові механізму.

До обмежуючих факторів, які впливають на ефективність соціально-трудоих відносин в аеропортах України, слід віднести:

- малі обсяги перевезень не дозволяють досягти рівня доходів, за якого можливо виділяти кошти на підвищення якості трудового життя;
- недостатність обігових коштів не дає змоги аеропортам не тільки своєчасно замінити морально застаріле і фізично зношене обладнання, а й підтримувати основні фонди в експлуатаційному стані, що може призвести до зменшення зайнятості в аеропортах;
- без фінансової підтримки з боку місцевих органів та залучення додаткових коштів розвиток людського фактору аеропортів неможливий.
- недостатність обігових коштів не дає змоги утримувати в належному стані соціальну інфраструктуру аеропортів, а відтак погіршують соціальні гарантії, пільги та компенсації працюючих.

Суттєвим фактором, що зумовлює погіршення безпеки польотів, а відтак і стану охорони праці більшості українських авіакомпаній, є

стан парку повітряних суден, його фізичне спрацювання і моральне старіння.

Таблиця 1

Цілі сторін соціально-трудова відносин в авіатранспортних підприємствах

Елемент соціально-трудова відносин	Цілі представника власника авіатранспортного підприємства	Цілі профспілок	Спільні цілі представника власника і профспілок
1	2	3	4
Зайнятість	<ul style="list-style-type: none"> - удосконалення шляхів та механізмів здійснення політики зайнятості і соціального захисту працівників, які вивільнятимуться, збереження та створення нових робочих місць; - розроблення та виконання галузевої програми зайнятості; - щорічний аналіз зайнятості у галузі на основі статистичних звітів підприємств; - розробка науково обгрунтованої програми визначення потреб авіапідприємств у спеціалістах різних професій з урахуванням реальної ситуації на ринку праці; - залучення молоді на підприємства, її навчання та підвищення кваліфікації; - не допускати на підприємствах масових звільнень працівників за ініціативою роботодавців тощо. 	<ul style="list-style-type: none"> - здійснювати контроль за виконанням на підприємствах законодавчих та нормативних актів з питань зайнятості працівників, використанням і завантаженням робочих місць; - надавати членам профспілок безкоштовну правову допомогу, консультації з чинного законодавства. При необхідності відстоювати права членів профспілок у державних органах і судах. 	<ul style="list-style-type: none"> - зберігати права, пільги та гарантії, передбачені колективними договорами, за працівниками, які працюють в режимі неповного робочого часу; - не допускати звільнення працівників за скороченням чисельності в разі приватизації підприємства протягом 6 місяців після завершення приватизації; - надавати на прохання працівників, яких офіційно попереджено про звільнення у зв'язку із скороченням чисельності або штату, протягом двох останніх місяців роботи один день на тиждень вільний від роботи з оплатою його у розмірі середнього заробітку працівника в зручний для обох сторін час для вирішення питань власного працевлаштування.
Оплата праці	<ul style="list-style-type: none"> - встановити мінімальну тарифну ставку робітника першого розряду (посадовий оклад) у розмірі не менш як 120 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом; - встановити мінімальний посадовий оклад техніків без категорії на рівні не нижче місячної тарифної ставки робітника третього розряду; - виплачувати працівникам цивільної авіації щомісячну винагороду за вислугу років згідно з Положенням про порядок і умови виплати щомісячної винагороди за вислугу років працівникам цивільної авіації України. 	<ul style="list-style-type: none"> - здійснювати контроль за дотриманням на підприємствах законодавчих, нормативних актів з питань оплати праці і відповідних положень Галузевої угоди; - захищати і відстоювати інтереси працівників галузі на всіх рівнях управління; - сприяти запровадженню на підприємствах прогресивних норм праці та організаційно-технічних заходів, що забезпечують реальне зростання продуктивності праці. 	<ul style="list-style-type: none"> - щоквартальний розгляд стану погашення заборгованості із виплати заробітної плати з прийняттям ефективних заходів щодо її ліквідації; - норми колективного договору щодо рівня оплати праці не повинні бути нижчими від раніше прийнятих на підприємстві; - розподіл і використання коштів на соціально-культурні заходи роботодавцям розглядати спільно з профспілковими органами; - забезпечувати на підприємствах гласність внутрішніх положень про преміювання, доплати, заохочувальні виплати тощо і як обов'язкові додатки включити до колективних договорів.

Таблиця 1 (продовження)

1	2	3	4
Режим праці та відпочинку	<ul style="list-style-type: none"> - узгоджувати з профспілковою стороною будь-які зміни тривалості робочого дня (тижня), режиму праці і відпочинку на підприємстві, в окремих підрозділах, для категорій або окремих працівників; - забезпечувати надання щорічної оплачуваної основної відпустки працівникам тривалістю не менше 24 календарних днів, а окремим категоріям – і додаткових оплачуваних відпусток, соціальних відпусток. 	<ul style="list-style-type: none"> - здійснювати контроль за виконанням положень відповідного розділу Галузевої угоди. 	<ul style="list-style-type: none"> - забезпечувати дотримання встановленої законодавством тривалості робочого часу і відпочинку; - встановлювати тривалість щоденної роботи (зміни) згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності, затвердженими роботодавцем за погодженням з відповідним профспілковим органом підприємства з урахуванням специфіки виробництва.
Охорона праці	<ul style="list-style-type: none"> - забезпечувати виконання заходів, спрямованих на поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на підприємствах цивільної авіації; - вдосконалювати галузеву нормативну базу з охорони праці відповідно до чинного законодавства та з урахуванням пріоритетних завдань, що стосуються цієї сфери; - забезпечувати фінансування заходів з охорони праці; - забезпечити функціонування служби охорони праці на підприємствах. 	<ul style="list-style-type: none"> - здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов; - представляти інтереси членів профспілки у вирішенні питань охорони праці; - інформувати працівників про їх права і гарантії у сфері охорони праці. 	<ul style="list-style-type: none"> - щорічно розглядати на засіданнях вищих органів управління стан охорони праці на виробництві, виробничого травматизму, професійної захворюваності та вживати відповідних заходів щодо його поліпшення; - розробляти та реалізовувати комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів і підвищення існуючого рівня охорони праці.
Соціальні гарантії, пільги та компенсації	<ul style="list-style-type: none"> - здійснення обов'язкового страхування своїх працівників згідно з чинним законодавством України; - виділяти кошти на покращення медичного обслуговування, зміцнення здоров'я працюючих, оздоровлення дітей працівників, проведення культурно-масових, спортивних та оздоровчих заходів; - здійснювати щоквартальний аналіз стану тимчасової непрацездатності на підприємстві та причин захворюваності. 	<ul style="list-style-type: none"> - сприяти проведенню оздоровлення, сімейного відпочинку та лікуванню працівників, організації оздоровлення дітей у дитячих оздоровчих закладах; - здійснювати контроль за правильним нарахуванням і своєчасним наданням працівникам матеріального забезпечення та соціальних послуг; - здійснювати громадський контроль за дотриманням житлового та трудового законодавства, за об'єктами соціальної сфери, забезпеченням соціальних гарантій працівників і надавати їм безкоштовно консультативну допомогу з цих питань. 	<ul style="list-style-type: none"> - організовувати проведення оглядів-конкурсів колективів художньої самодіяльності та спартакіад колективів фізкультури підприємств галузі.

Значна кількість авіакомпаній на українському ринку авіаційних перевезень та незначний обсяг перевезень, що виконують більшість з них, незначна чисельність їх персоналу свідчать про значну розпорошеність українського ринку, низьку дієвість профспілок.

Низька конкурентоспроможність вітчизняних перевізників сприяє збільшенню на внутрішньому авіаційному ринку перевезень частки іноземних авіакомпаній, що може призвести до ще більшої різнонаправленості інтересів сторін, погіршення поінформованості про доцільність узгодження інтересів сторін, ускладнення розуміння інтересів іншого учасника соціально-трудових відносин, зменшення мотивації до узгодження інтересів, призупинення розвитку ціннісно-орієнтаційної єдності колективу авіакомпанії.

Крок 3. Характеристика параметрів організації системи соціально-трудових відносин.

Основними параметрами організації системи соціально-трудових відносин, на думку автора, є:

- керуюча підсистема;
- керована підсистема;
- взаємодія керуючої і керованої підсистем.

Керуюча підсистема уособлює роботодавців (їх об'єднання) і представлена інтересами власника. До них відносяться: Державна служба України з нагляду за забезпеченням безпеки авіації, Фонд державного майна, Асоціація «Аеропорти України» цивільної авіації. Вдосконалення керуючої підсистеми лежить у площині вдосконалення виконання управлінських функцій, прийняття управлінських рішень, вдосконалення самоменеджменту керівників.

Керована підсистема уособлює профспілки і представлена інтересами трудових колективів. До них відносяться: Професійна спілка авіапрацівників України, Професійна спілка-асоціація льотного складу цивільної авіації України, Федерація профспілок авіадиспетчерів України, Всеукраїнська профспілка «Федерація профспілок авіапрацівників радіолокації, радіонавігації і зв'язку України». Вдосконалення керованої підсистеми лежить у площині вдосконалення виконання функцій профспілок, підвищенні кваліфікації кадрів.

Взаємодія керуючої і керованої підсистем проявляється у процесі пошуку соціального партнерства. Автор [7] визначає поняття соціального партнерства у сфері праці у широкому і вузькому розумінні. У широкому розумінні соціальне партнерство являє собою систему взає-

мовідносин працівників і роботодавців через представницькі органи (організації) або через органи соціального партнерства відповідних рівнів за участю органів державної влади і органів місцевого самоврядування з метою досягнення соціального миру. У більш вузькому розумінні поняття соціального партнерства у сфері праці є системою колективних трудових відносин щодо: участі трудових колективів в управлінні підприємствами (установами, організаціями), у встановленні й зміні умов праці, застосуванні трудового законодавства; укладення і виконання колективних договорів; діяльності профспілок у сфері праці із представництва і захисту прав та інтересів найманих працівників; діяльності організацій роботодавців у соціально-трудовій сфері; вирішення колективних трудових спорів. Соціальне партнерство є процесом досягнення згоди сторін (суб'єктів) соціально-трудових відносин в пріоритетах якості трудового життя через систему переговорів. Одночасно з цим воно є результатом взаємодії сторін (суб'єктів) соціально-трудових відносин, що виражений в угодах різного рівня і колективних договорах.

Крок 4. Характеристика параметрів організованості системи соціально-трудових відносин.

Основними параметрами організованості системи, на думку автора, є:

- сукупність принципів управління – дотримання трудових норм; розробки стратегії зайнятості; професійної підготовки; створення робочих місць та розвитку підприємств; відродження та відновлення; більшої кількості робочих місць кращої якості для жінок; багатонаціональних підприємств; збільшення обсягів та ефективності систем соціального захисту; охорони праці; демократії і соціальної стабільності; свободи об'єднань; гідних умов зайнятості і доходів в кадровій політиці авіапідприємств України. Основним принципом соціального партнерства є ведення конструктивного діалогу. Слід зауважити, що соціально-трудові відносини мають бути спрямовані не на конфронтацію сторін, а на пошук і досягнення соціального консенсусу, на забезпечення оптимального балансу в реалізації різних інтересів його сторін. Саме в таких відносинах мають бути зацікавлені всі соціальні групи, оскільки при них досягається соціальна стабільність авіапідприємства, його прогресивний економічний розвиток;

- сукупність критеріїв оцінки ефективності соціально-трудових відносин – забезпе-

ність трудовими ресурсами; соціальна культура колективу; ціннісно-орієнтаційна єдність колективу; нормальність умов праці; рівень мотиваційного поля; оплата праці та побутові умови; задоволення потреб духовного і фізичного розвитку членів колективу; розвиток громадської активності працівників; соціальні відносини в колективі; наявність колективного договору, спільної декларації, соціальних угод;

- сукупність показників для аналізу – плінність кадрів; участь співробітників у вирішенні управлінських питань; мотивованість персоналу; навчання та службове просування працівників; показники рівня організації праці; показники оцінки поділу управлінської праці; показники оцінки кооперації управлінської праці; статистика з кількості конфліктних ситуацій, скарг, звільнень; показники зацікавленості у проведенні змін; показники рівня та динаміки доходів і якості життя; показники чисельності адміністративно-управлінського персоналу; показники, що характеризують організаційну структуру управління; показники якості роботи органів управління; аналітичні дані щодо впливу управлінських рішень на якість соціально-трудових відносин; показники трудової та виконавчої дисципліни; показники ініціативності та ін.;

- сукупність методів економічної роботи щодо соціально-трудових відносин – економічний аналіз результатів господарсько-фінансової діяльності; прогнозування економічного і соціально-трудового розвитку авіапідприємства; розробка цільових програм соціально-трудового розвитку; планування економічного і соціального розвитку трудових ресурсів; виявлення резервів підвищення ефективності соціально-трудових відносин і розробка заходів для їх реалізації; оформлення економічних рішень у вигляді наказів, рішень правління, розпоряджень, інструкцій, вказівок, трудових і колективних угод та інших документів;

- сукупність форм економічної роботи щодо соціально-трудових відносин – виконання службових обов'язків посадовими особами і службами; участь трудових колективів і окремих працівників у плануванні, раціональній організації виробництва, зміцненні технологічної і трудової дисципліни, покращенні умов праці та побуту, виявленні і реалізації резервів ефективного використання трудових ресурсів; економічна діяльність громадських організацій.

Крок 5. Характеристика управлінських інструментів організації процесу управління соціально-трудовими відносинами.

Управлінський вплив керуючої підсистеми на керовану в рамках функціонування соціального партнерства має здійснюватися за допомогою сучасних науково обґрунтованих засобів, направлених на зростання продуктивності та ефективності праці, підвищення ефективності виробництва та закріплення мотивів сприяння підприємству. Основними інструментами механізму управління соціально-трудовими відносинами, на думку автора, є:

- організаційно-правові інструменти;
- соціально-психологічні інструменти;
- фінансово-економічні інструменти;
- технологічні інструменти.

Організаційно-правові інструменти – зміна системи найму робочої сили, яка заснована на гнучкому використанні форм зайнятості відповідно зі здібностями, професійною підготовкою та кваліфікацією найманих працівників; зміна системи внутрішнього управління фірми, перехід від елітарно-адміністративного правління до гнучкого «паритетного»; зміни використання робочого часу; вдосконалення законодавчої і нормативно-правової бази функціонування соціально-трудових відносин.

Соціально-психологічні інструменти – система заходів щодо якісного оновлення трудового менталітету у напрямі розвитку партнерських орієнтацій, адаптації до ринку, засвоєння корпоративної культури, пов'язуючи в єдину мотиваційну систему інтереси працівників, роботодавців, держави; соціальний аудит.

Фінансово-економічні інструменти – посилення диференціації заробітної плати та інших форм трудового доходу в залежності від освітнього та кваліфікаційного рівня працівників; використання прогресивних норм і нормативів використання праці; бюджетування соціально-трудових відносин; інвестування розвитку персоналу авіатранспортних підприємств.

Технологічні інструменти – зміна системи внутрішньої ієрархії, перехід від відносин панування-підпорядкування до системи відносин демократизації та партнерства; двостороння розробка галузевих угод; вдосконалення переговорного процесу.

Головні висновки

Соціально-трудові відносини в авіатранспортних підприємствах як відкритій економічній системі є відносинами між власниками ресурсів праці та капіталу на вході і виході системи. Досягнення соціального партнерства, задоволення потреб і реалізація інтересів соціальних партнерів стають більш результативними завдяки

впровадженню механізму управління соціально-трудовими відносинами.

Алгоритм побудови механізму управління має відображати логічно завершену систему взаємодії праці і капіталу, враховувати як спільні, так і відмінні інтереси та цілі роботодавців і найманих працівників, відображати параметри організації системи соціально-трудових відносин, параметри її організованості та управлінські інструменти організації процесу управління соціально-трудовими відносинами.

Перспективи використання результатів дослідження полягають у їх застосуванні при побудові моделі організаційно-економічного механізму, прогнозуванні проблем, аналізі стану, визначенні тенденцій розвитку управління соціально-трудовими відносинами в авіатранспортних підприємствах України у майбутньому.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Вольвач І. Ю. Організаційно-економічний механізм внутрішньофірмових трудових відносин у ринкових умовах (на прикладі підприємств бавовняної галузі). – Дис. ... канд. екон. наук за спец. 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Хмельницький держ. ун-т, 2004.
2. Вайлер А. Якість у соціально-трудових відносинах: порівняльні показники. – Бюро офіційних публікацій Європейських Співтовариств, 2004.
3. European Commission. The European social dialogue: A force for innovation and change. Proposal

for a Council decision establishing a Tripartite Social Summit for Growth and Employment, COM (2002), 341 Final, European Commission, Brussels, 2002a.

4. Герасимчук В. І. Трансформація зайнятості і проблеми соціалізації ринку праці в перехідній економіці. – Дис. ... докт. екон. наук за спец. 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАНУ, 2002.
5. Быковцев И. С. Современный подход к подготовке специалистов по организации воздушного движения // И. С. Быковцев, В. М. Гладков, Н. А. Григорьева, В. С. Демьянчук, А. М. Злобинец, В. А. Клименко, Е. В. Кмиита, Е. М. Козловский, В. Г. Козулин, В. П. Колотуша, Э. В. Майкова, А. Г. Матвиенко, С. Н. Неделько, Ю. И. Сидоренко, В. А. Ситко, Ю. А. Чердиченко, А. И. Яковлев. – К.: ГП ОВД Украины, 2006. – 224 с.
6. Галузева угода на 2006-2007 роки між Державною службою з нагляду за забезпеченням безпеки авіації (Державіаслужбою), Фондом державного майна України, Асоціацією «Аеропорти України» цивільної авіації та профспілками працівників цивільної авіації України.
7. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання. – Дис. ... докт. юр. наук за спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Харків: Нац. юр. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2002.

Надійшла до редколегії 20.05.2008.