

СИСТЕМА ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

Одним із шляхів розробки та регуляції соціальної відповідальності бізнесу є діалог держави, суспільних організацій та представників бізнесу. Тому політика соціальної відповідальності можлива в результаті соціального діалога. Незважаючи на персоніфікований характер соціально-трудова відносин, проблему соціальної відповідальності бізнесу не можливо розв'язати у межах внутрішньофірмового ринку праці, оскільки мотиви сторін обумовлені не тільки станом ринку праці, але й чинниками економічного розвитку. Таке завдання під силу лише суспільству, яке зацікавлене не тільки у якнайповнішому використанні професійно-кваліфікаційних якостей працівника (компетенцій та компетентностей), але й у задоволенні потреб працедавців. Тому соціальне партнерство та соціальна відповідальність бізнесу у сфері праці має трибічний характер.

Місія держави як суб'єкта ринку праці полягає у створенні умов для встановлення партнерських відносин між працедавцями та працівниками.

Сучасний рівень розвитку інформаційних технологій в епоху цифрової економіки [1, с. 235] дозволяє здійснити взаємозв'язок між усіма суб'єктами, що входять до контуру соціальної відповідальності бізнесу. Так, сучасні технології передачі інформації дозволяють здійснити це без суттєвих витрат праці та часу між підприємством, об'єднанням профспілок, організацією роботодавців (об'єднанням організацій роботодавців) та іншими суб'єктами.

Рівень внутрішньофірмового ринку праці – підприємство. У кожному конкретному випадку самі працівники та професійні спілки мають відстоювати на підприємстві свої професійно-кваліфікаційні інтереси. Якщо вичерпано всі можливості розв'язання проблеми, вони можуть звертатися за допомогою до об'єднань професійних спілок, які ініціюють вирішення проблеми з адміністрацією підприємства, Головного управління праці та соціального захисту населення Державної обласної адміністрації та Територіальної державної інспекції праці в області, яка може визначити необхідність перевірки окремих підприємств щодо порушення норм існуючого законодавства.

Кадрова служба підприємства періодично інформує як адміністрацію, так і професійні спілки про наявність масових звільнень з метою проведення професійно-орієнтаційної роботи. Адміністрація підприємства самостійно приймає рішення щодо звернення за необхідності як до

Організації роботодавців (об'єднання організацій роботодавців), Регіонального центру зайнятості Державної служби зайнятості України, так і до об'єднань професійних спілок.

Якщо ж проблема в галузі набуває масового характеру, то об'єднання профспілок та самі підприємства в особі Організації роботодавців (об'єднання організацій роботодавців) мають здійснити спробу її розв'язання. Інформація щодо руху робочої сили за галузями (підгалузями) є підставою для Організації роботодавців у прийнятті відповідних рішень. Також об'єднання професійних спілок працюють з Територіальними державними інспекціями праці. Як щодо ініціювання досліджень масштабів та характеру існуючих тенденцій у межах підприємств, так й ініціювання змін, які б сприяли поліпшенню ситуації, відповідно на різних рівнях, наприклад, на рівні профспілок – корегування умов колективного договору.

У межах Організації роботодавців, по-перше, досвід окремих підприємств може бути використано іншими підприємствами, по-друге, може бути створено певні умови у межах галузі, які сприятимуть розв'язанню проблеми порушення професійно-кваліфікаційної збалансованості, по-третє, за видами економічної діяльності можливий обмін досвідом та інформацією щодо розв'язання подібних проблемних ситуацій.

Отже, забезпечується взаємодія суб'єктів як на внутрішньофірмовому, галузевому, так й на регіональному рівнях, що сприятиме комплексності соціальної відповідальності бізнесу. В організаціях роботодавців передбачається визначення уповноважених осіб, до обов'язків, яких було б віднесено врегулювання питань щодо соціально-трудова відносин.

У разі неможливості вирішення нагальних проблем галузі лише у її межах, а тільки у межах регіону, та через необхідність зміни регіональної політики стосовно врегулювання соціально-трудова відносин Організації роботодавців (об'єднання організацій роботодавців) можуть ініціювати певні пропозиції, звертаючись до представництв органів державної влади: Регіонального центру зайнятості Державної служби зайнятості України, Головного управління праці та соціального захисту населення Державної обласної адміністрації.

Відповідно до ст. 22 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», затвердженого 22 червня

2012 р., представники Організацій роботодавців та їх об'єднань на паритетних засадах із представниками професійних спілок, їх об'єднань та інших організацій найманих працівників, органів державної влади, та органів місцевого самоврядування можуть брати участь у створенні та діяльності координаційних комітетів сприяння зайнятості [2].

Однією з найважливіших функцій держави є стимулювання підприємців розвивати свій бізнес, а отже задовольняти потребу працівників у робочих місцях та підвищувати якість робочої сили. Ефективна реалізація державної політики в галузі вищої освіти вимагає визначення потреб ринку праці у фахівцях відповідних категорій та напрямів підготовки, тобто професійно-кваліфікаційних якостей (компетенцій та компетентностей). Для цього потрібно прогнозувати як попит ринку праці, так і пропозицію, яка формується в тому числі з випускників вищої освіти.

Прогнози попиту на ринку праці та пропозиції ринку освітніх послуг дозволять покращити збалансованість економіки країни. В сучасних умовах глобалізації економіки, прагненням України до входження до Європейського Союзу, урахуванням економічних та політичних процесів, які відбуваються в Україні, потрібен постійний моніторинг та аналіз ринку праці України. Зараз вже нікого не дивують безробіття та інфляція, соціальна напруженість в суспільстві. За таких умов, однією з найактуальніших проблем в економіці України є формування ринку праці як частини економічної системи, в межах якої відбувається залучення праці як економічного ресурсу до сфери національного виробництва. Держава повинна взяти на себе організацію формування потенційної робочої сили та її використання. За профспілками залишається контроль за умовами та оплатою праці на підприємствах [3, с. 31].

Таким чином, конкретизація змісту соціально-трудової відповідальності дозволить:

1. Виявити на ринку праці сфери діяльності, у яких сторонам соціально-трудових відносин не вдалося досягти паритету професійно-кваліфікаційних інтересів. Саме на них потрібно звернути увагу як громадським організаціям, покликаним відстоювати інтереси сторін, так і державним службам, в обов'язки яких входить контроль за дотриманням колективних договорів. Дана інформація повинна стати предметом обговорення при укладанні колективного договору на наступний період.

2. Визначити професійні та кваліфікаційні якості (компетенції та компетентності), затребувані на ринку праці. Маючи в розпорядженні такі дані, працедавці отримують можливість ефективно регулювати соціально-трудові відносини з окремими категоріями працівників, а працівники – реалізувати професійно-кваліфікаційні якості (компетенції та компетентності) з більшою вигодою.

3. Задіяти громадські інститути та органи державного управління, у чію компетенцію входять

організація та контроль за підготовкою та перепідготовкою кадрів.

4. Регіональні органи Державної служби зайнятості мають можливість персоніфіковано працювати з кожним, хто не зумів знайти застосування своїм професійно-кваліфікаційним якостям (компетенціям та компетентностям). Запропонована конкретизація змісту соціально-відповідальності бізнесу сприятиме активізації ролі та консолідації зусиль всіх суб'єктів соціально-трудових відносин по знаходженню паритету їх професійно-кваліфікаційних інтересів.

Розбалансованість ринку праці значною мірою викликана відсутністю системної взаємодії між зацікавленими сторонами: органами державного управління, сферою освіти, роботодавцями та працівниками. Система вищої та професійної освіти у своїй діяльності орієнтується на ринок освітніх послуг, запит населення щодо освітніх послуг без урахування вимог ринку праці [4, с. 86]. Важливою складовою стратегії у сфері надання освітніх послуг ЗВО має стати тісний взаємозв'язок між сферами освіти та ринком праці. Для цього потрібна адекватна інформація про зміни попиту на професійно-кваліфікаційні якості (компетенції та компетентності), оперативне реагування системи освіти на структурні зміни в економіці й суспільстві. Дієвість стратегічних ініціатив у цих сферах визначається ступенем їхнього зв'язку із завданнями, на вирішення яких спрямована економіка та соціальна відповідальність бізнесу.

Література

1. Mykola Denysenko, Olena Budiakova. Modern strategies personnel management in the epoch of the digital economy Digital economy and digital society: Series of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts Katowice School of Technology Monograph 22. – Wydawnictwo Katowicach, 2019. – С. 234-242. URL: http://www.wydawnictwo.wst.pl/oferta_wydawnicza_or_az_zakup_publicacji/wydawnictwa/
2. Ольшанська О. В. Сучасні аспекти когнітивістики в економічному розвитку / О. В. Ольшанська // Вісник Київського національного університет технологій та дизайну. – 2014. – № 6 (81). – С. 78–82.
3. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 22, ст.216).
4. Будякова О.Ю. Професійно-кваліфікаційна збалансованість ринку праці: теоретичний аспект / О.Ю. Будякова // Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії. Економічні науки. – 2008. – № 1(19). – С. 30-36. URL: <http://212.1.86.13/jspui/bitstream/123456789/1717/1/5%20Budiakov.pdf>
5. Будякова О.Ю. Зарубіжний досвід прогнозування попиту ринку праці в контексті розвитку вищої освіти / О. Будякова, Н. Заріцька // Вісник КНУТД. Спецвипуск. – Київ: КНУТД, 2018. – С.86-98. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/10185/1/E_OEMIR2018_P086-098.pdf