

Будякова Олена,

канд. екон. наук,

Київський національний університет технологій та дизайну

НАПРЯМИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ДЛЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

Ключові слова: ринок праці, коучинг, соціальний захист населення, соціально-трудова відносина.

Olena Budiakova,

PhD,

Kyiv National University of Technologies and Design

DIRECTIONS OF THE STATE POLICY OF LABOR MARKET REGULATION FOR SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION

Key words: labor market, coaching, social protection, social and labor relations.

Місія держави як суб'єкта ринку праці полягає у створенні умов для встановлення партнерських відносин між працедавцями та працівниками та соціального захисту населення. Вона реалізується за допомогою двох напрямків діяльності. Перший включає різноманітні заходи агітаційно-інформаційного змісту, призначені для масової аудиторії. Другий напрям об'єднує методи персоніфікованої роботи, коли йдеться про працевлаштування громадян. Необхідність та можливість розширення масштабів персоніфікованої роботи обумовлена такими обставинами. Так, чимала частина працівників самостійно здійснює пошук роботи. Але при цьому це зовнішній бік соціально-трудова відносин, не розкриваючи їх суті, які полягають у професійно-кваліфікаційних інтересах сторін. Дана ситуація іманентна також попиту на робочу силу, оскільки багато працедавців не вдаються до послуг Державної служби зайнятості. Отже, пошук методів, що сприяють підвищенню соціального захисту та економічної підтримки населення України у соціально-трудова відносинах, слід визнати важливим завданням економічної теорії та практики.

Беззаперечним є твердження про те, що працівник, який обіймає посаду, що відповідає його професії та кваліфікації, працює більш продуктивно, ніж у протилежному випадку. Отже, керуючись інтересами суспільства, можна стверджувати, що воно зацікавлене у тому, щоб працівник знайшов місце роботи, яке цілком відповідає його професії та кваліфікації. За цих обставин об'єктивною необхідністю є сприяння підвищенню продуктивності соціально-трудова відносин шляхом активізації участі суспільства в їх формуванні та регулюванні. Одним із способів розв'язання даної проблеми є конкретизація змісту взаємовідносин, які складаються з метою досягнення професійно-кваліфікаційної збалансованості, зокрема за допомогою інструменту коучингу.

Аналіз на рівні регіонального та внутрішньофірмового ринків праці свідчить про наявність проблеми інтенсивної плинності кадрів за окремими

посадами як на рівні галузі, підгалузі, так і на рівні підприємства, що негативно відображається на бізнесі. З огляду на це підготовлено пропозиції щодо систематизації всієї сукупності відносин, які складаються у процесі забезпечення професійно-кваліфікаційної збалансованості, та спрямування їх на усунення існуючих протиріч. На рис. 1 схематично зображено систему, за допомогою якої забезпечується розширення інформаційно-аналітичного контуру соціально-економічних відносин за допомогою коучингу.

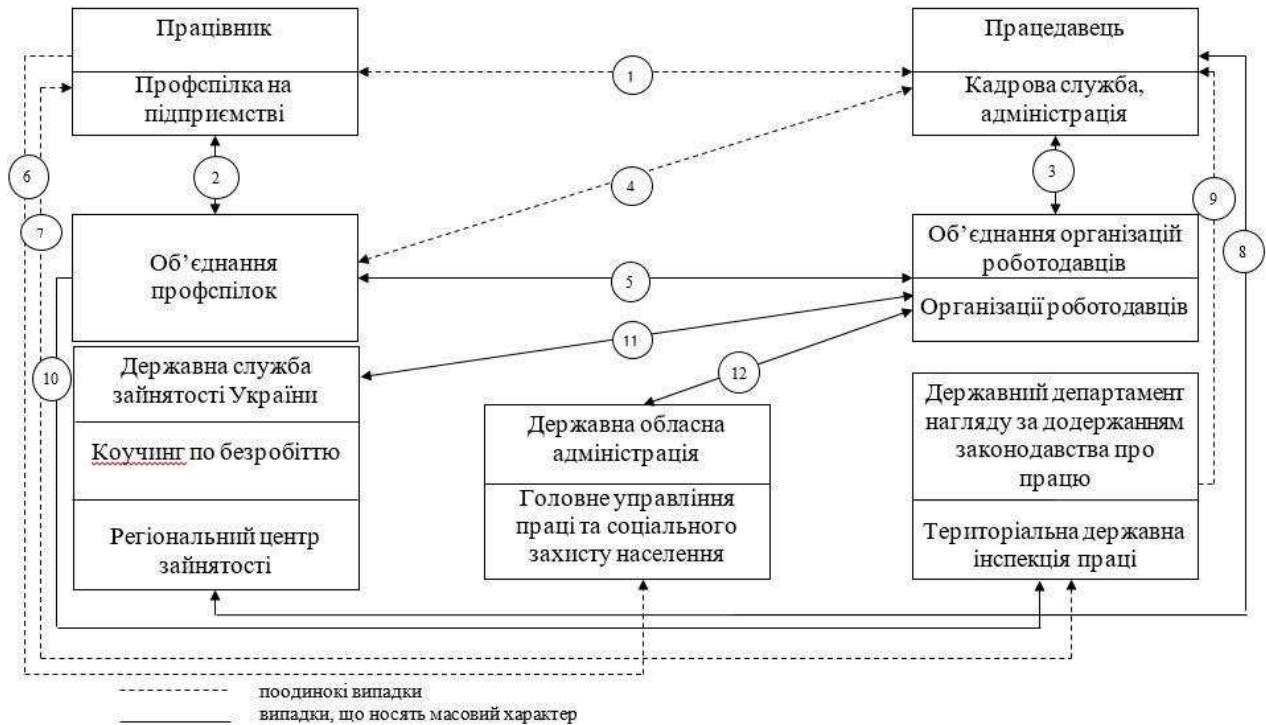


Рис. 1. Система взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин для підвищення соціального захисту та економічної підтримки населення
Джерело: авторська розробка.

Суб'єкти ринку праці, до яких було віднесено крім працівників та працедавців, також професійні спілки, організації роботодавців (об'єднання організацій роботодавців) та органи державного управління, а саме: службу зайнятості, територіальну інспекцію праці, управління праці та соціального захисту населення Державної обласної адміністрації, органи місцевого самоврядування. Подана система описує сукупність відносин, які складаються між названими суб'єктами з метою досягнення професійно-кваліфікаційної збалансованості, де пунктиром визначено відносини, які мають місце у зв'язку з порушенням професійно-кваліфікаційної збалансованості стосовно тієї чи іншої посади, суцільною лінією позначено відносини, що характеризуються масовістю та ідентичністю існуючої проблеми.

Одним із шляхів розробки та регуляції соціального захисту населення є діалог держави, суспільних організацій та представників бізнесу. Тому стратегічні пріоритети державної політики соціального захисту та економічної підтримки населення України можливі в результаті соціального діалогу.

Незважаючи на персоніфікований характер соціально-трудових відносин, проблему соціального захисту та економічної підтримки населення України неможливо розв'язати у межах внутрішньо фірмового 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 як найповнішому використанні професійно-кваліфікаційних якостей працівника, зокрема методом коучингу, але й у задоволенні потреб працедавців. Тому соціальне партнерство у сфері праці має трибічний характер.

Починаючи опис даної системи, слід звернути увагу на те, що проблеми соціально-трудових відносин та соціального захисту населення, перш за все, якщо є можливість, мають бути розв'язані на рівні внутрішньофірмового ринку праці, тобто підприємства (1). У кожному конкретному випадку самі працівники та професійні спілки мають відстоювати на підприємстві свої інтереси. У випадку, коли вичерпано всі можливості розв'язання проблеми, вони можуть звертатися за допомогою до об'єднань професійних спілок (2), які ініціюють вирішення проблеми з адміністрацією підприємства (4), Головного управління праці та соціального захисту населення Державної обласної адміністрації (6) та Територіальної державної інспекції праці в області (7), яка може визначити необхідність перевірки окремих підприємств щодо порушення норм існуючого законодавства (9). Кадрова служба підприємства періодично інформує як адміністрацію, так й професійні спілки про наявність масових звільнень з метою проведення професійно-орієнтаційної роботи (1). Адміністрація підприємства самостійно приймає рішення щодо звернення за необхідності як до Організації роботодавців (об'єднання організацій роботодавців) (3), Регіонального центру зайнятості Державної служби зайнятості України (8), так і до об'єднань професійних спілок (4). Якщо ж проблема в галузі набуває масового характеру, то об'єднання професійних спілок та самі підприємства в особі Організації роботодавців (об'єднання організацій роботодавців) мають здійснити спробу її розв'язання (5). Інформація щодо руху робочої сили за галузями (підгалузями) є підставою для Організації роботодавців (об'єднання організацій роботодавців) у прийнятті відповідних рішень.

Також об'єднання професійних спілок працюють з Територіальними державними інспекціями праці (10). 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 наведеної системи, на рівні профспілок – коригування умов колективного договору.

У межах Організації роботодавців (об'єднання організацій 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 і на регіональному рівнях, що сприятиме забезпеченню

комплексності відносин. В Організаціях роботодавців (об'єднання організацій роботодавців) передбачається визначення уповноважених осіб, до обов'язків яких було б віднесено врегулювання питань щодо соціально-трудових 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-трудових відносин Організації роботодавців (об'єднання організацій роботодавців) можуть ініціювати певні пропозиції, звертаючись до представництв органів державної влади: Регіонального центру зайнятості Державної служби зайнятості України (11), Головного управління праці та соціального захисту населення Державної обласної адміністрації (12).

Таким чином, конкретизація змісту соціально-трудових відносин дозволить, по-перше, виявити на ринку праці сфери діяльності, у яких сторонам соціально-трудових відносин не вдалося досягти паритету соціального захисту населення. Саме на них треба звернути увагу як громадським організаціям, покликаним відстоювати інтереси сторін, так і державним службам. По-друге, визначити професійні та кваліфікаційні якості, затребувані на ринку праці. Маючи у своєму розпорядженні такі дані, працедавці отримують можливість ефективно регулювати соціально-трудова відносини з окремими категоріями працівників, а працівники – реалізувати професійно-кваліфікаційні якості з більшою вигодою. По-третє, задіяти громадські інститути та органи державного управління, у чю компетенцію входять організація й контроль за підготовкою та перепідготовкою кадрів. По-четверте, регіональні органи Державної служби зайнятості мають можливість персоналізовано працювати з кожним, хто не зумів знайти застосування своїм професійно-кваліфікаційним якостям.

Ефективним інструментом для цього є коучинг, який допомагає людині розкрити свої особисті якості та досягти бажаних результатів в особистому та професійному житті. Важливо зазначити, що ефективність та вплив коучингу як інструменту для підвищення соціального захисту населення можна дослідити на прикладах інших країн світу [1-3].

Запропонована конкретизація змісту взаємовідносин сприятиме активізації ролі та консолідації зусиль всіх суб'єктів соціально-трудових відносин по знаходженню паритету щодо соціального захисту населення України.

Список використаних джерел

1. Hoven H. Job Coaching and Success in Gaining and Sustaining Employment Among Homeless People. *Research on Social Work Practice*. 2016. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5019281> (дата звернення 27.06.2021)
2. The Women's Centre of Southeastern Michigan. Career Coaching. URL: <https://womenscentersemi.org/services/job-coaching> (дата звернення 24.06.2021)
3. Zechner K. Der Dornröschenschlaf von Coaching fernab der Elite. Coaching in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. URL: <https://www.coaching-magazin.de/wissenschaft/der-dornroeschenschlaf-von-coaching-fernab-der-elite> (дата звернення 29.06.2021)