

Ксения Ю. Котляревская

**АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА УКРАИНЫ
В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ОТВЕТСТВЕННОГО НАЙМА ПЕРСОНАЛА**

Аннотация. Проанализировано состояние рынка труда в контексте безработицы и занятости социально уязвимых слоев населения и раскрыто определение социально-ответственного найма персонала предприятия.

Ключевые слова: безработица, занятость, найм персонала, социальная ответственность.

Рис. 0 Табл.0 Лит. 2.

Ксенія Ю. Котляревська

**АНАЛІЗ СТАНУ ТА ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В
КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНОГО НАЙМАННЯ ПЕРСОНАЛУ**

Анотація. Проаналізовано стан ринку праці в контексті безробіття та зайнятості соціально вразливих верств населення та розкрито визначення соціально-відповідального наймання персоналу підприємства.

Ключові слова: безробіття, зайнятість, наймання персоналу, соціальна відповідальність.

Рис. 0 Табл.0 Лит. 2.

Kseniya K. Kotlyarevskaya

**ANALYSIS OF STATUS AND TRENDS OF UKRAINE'S LABOR MARKET
DEVELOPMENT IN CONTEXT OF SOCIAL RESPONSIBLE HIRING OF STAFF**

Annotation. The state of the labor market in the context of unemployment and employment of socially vulnerable segments of the population is analyzed and the definition of socially responsible hiring of the personnel of the enterprise is disclosed.

Keywords: unemployment, employment, hiring of personnel, social responsibility.

Кращі результати у забезпеченні сталості економічного зростання досягають країни, яким вдається поєднати економічну ефективність з соціальною результативністю через налагодження економічних механізмів і оптимізацію діяльності соціальних інститутів, що виступають як спосіб узгодження інтересів та цілей взаємодіючих у процесі економічної діяльності суб'єктів.

Проте внаслідок кризи поведінка персоналу – найманих працівників – змінюється, як і їх ставлення до праці, що зумовлює необхідність зміни поведінки підприємств. Сучасна ситуація на підприємствах характеризується незадоволенням потреб соціально-відповідального характеру, що є одним із факторів економічної кризи (відсутність довіри між роботодавцем та працівниками, прозорості у веденні бізнес-процесів та низький рівень відповідальності спричинили дисбаланс економічної рівноваги). Тому під час стратегічного планування на підприємстві необхідно керуватися принципами соціальної відповідальності.

Найважливішою сферою соціальної відповідальності підприємницької діяльності є найм персоналу і зайнятість. Одна з основних функцій підприємницької діяльності – створення робочих місць. Це саме те, що приносить суспільству розвиток підприємницької діяльності.

Разом з тим саме діяльність підприємців в сферах найму та зайнятості часто породжує соціальні конфлікти, оскільки веде до звільнень, скорочення зайнятості та зниження оплати праці, а також супроводжується проявами різного роду дискримінацій в сферах

найму та оплати праці, наприклад за статевою, расовою, національною ознакою. Аналіз ходу економічних перетворень останніх років свідчить, що соціальні втрати України за ці роки досягли максимального розміру, становище найбільш вразливих верств населення оцінюється як критичне.

У будь-якій країні завжди є найвразливіші соціальні групи, які потребують підвищеної уваги з боку суспільства та держави. Практика розвинених країн свідчить, що захист соціальне вразливого населення повинен бути пріоритетним напрямком соціальної політики держави.

В Україні досить гострою є проблема працевлаштування людей з фізичними вадами, проте законодавство гарантує працевлаштування інвалідів. Відсутність у інваліда професійної підготовки або неадекватність її рівня потребам ринку праці зменшує його шанси на працевлаштування і, як наслідок, - на активну життєдіяльність.

Основними причинами, які стримують зайнятість інвалідів в Україні, є:
порівняно низький рівень освіти інвалідів та їх професійної підготовки;
недостатній рівень підтримки тих, хто вперше виходить на ринок праці (випускники навчальних закладів);
недостатня кількість робочих місць, на яких може бути задіяна праця інвалідів.

На 1000 населення у 2015 р. в Україні припадало 53 інваліди. В одинадцяти областях цей показник перевищував середній, особливо в Чернігівській області (на 1000 населення припадав 71 інвалід). Найменше значення показника по країні мала Закарпатська область, де на 1000 населення було 44 інваліди [1].

Опираючись на «План дій Ради Європи з проблем інвалідів на 2006-2015 роки: Національне впровадження – від політики до практики», в якому зазначається стан інвалідності на Україні та шляхи вирішення багатьох проблем щодо реабілітації, матеріальної допомоги, навчання та працевлаштування інвалідів [2].

Основними показниками інтеграції інвалідів у суспільство є:
кількість створених нових робочих місць для інвалідів;
рівень зайнятості інвалідів.

Невисокий рівень працевлаштування інвалідів органами соціального захисту населення обумовлений тим, що значна частина поданих вакансій залишається незадоволеною через те, що інвалідам пропонуються робочі місця, які не потребують кваліфікації (наприклад, прибиральниці, охоронці, підсобні робітники), тим часом серед осіб з обмеженими фізичними можливостями багато висококваліфікованих працівників із вищою освітою. Крім того, на цих робочих місцях здебільшого пропонується заробітна плата на рівні мінімальної.

З 1 січня 2013 р. набрав чинності Закон "Про зайнятість населення", який встановлює квоту 5 % з працевлаштування соціально незахищених верств населення для підприємств зі штатною чисельністю 20 і більше осіб. При цьому відповідно до положень документа роботодавці повинні самостійно контролювати виконання даної норми і подавати до територіальних органів Міндоходів звіт про прийняття необхідної кількості працівників встановлених категорій (молодь без досвіду роботи, діти- сироти, колишні ув'язнені, батьки дітей-інвалідів, особи передпенсійного віку та ін.). Штраф за безпідставну відмову у працевлаштуванні незахищених верств населення становить 2 мінімальних заробітних плати на момент виявлення порушення.

На даний час існує низка нормативних документів, розроблених за участю Національної Асамблеї інвалідів України, які роблять більш ефективним процес працевлаштування інвалідів. Більшість з них хотіли б мати місце роботи яке б знаходилось недалеко від місця проживання чи зовсім працювати вдома.

Центри зайнятості повинні здійснювати поглиблене профдіагностичне обстеження з метою професійного добору, необхідне залучення громадян із недоліками здоров'я до семінарів з техніки пошуку роботи.

В цьому випадку, є цікавим досвід Швеції, де представники державних органів зайнятості організують працю на дому для людей, які не можуть з фізичних причин працювати в офісі або на підприємстві.

На жаль, на даний момент в нашій державі, дуже гостро стоїть проблема працевлаштування військових, демобілізованих із зони антитерористичної операції. Ця категорія населення потребує окремої і дуже пильної уваги з боку держави стосовно працевлаштування та психологічної адаптації в суспільстві та на новому місці роботи.

З початку бойових дій на сході України статус безробітних мали 38,6 тис. учасників АТО, з них 36,5 тис. осіб отримували допомогу з безробіття. Держава працевлаштувала 8,4 тис. учасників АТО. При цьому кожен четвертий із них почав обіймати керівні посади, 30% працюють в обслуговуванні та експлуатації машин, 15% – стали кваліфікованими робітниками, 10% – пішли працювати в аграрний сектор.

Крім того, майже 2 тис. екс-бійців відкрили власний бізнес за сприяння служби зайнятості, отримавши одноразову допомогу на відкриття власної справи.

Новим є те, що у структурі служби зайнятості (від районного до міського рівня) планують створити сектор, де конкретна людина відповідатиме тільки за працевлаштування бійців АТО. Але майже нерозв'язаною залишається проблема працевлаштування бійців після важких поранень.

7 липня 2016р. Верховна Рада надала додаткові гарантії у сприянні працевлаштування учасників бойових дій, які брали участь в АТО. Запропоновані зміни стосуються лише осіб, які зареєстровані в державній службі зайнятості та перебувають на обліку як безробітні. роботодавець, який візьме на роботу вказану особу, отримає компенсацію від держави за частину сплаченого Єдиного соціального внеску.

На основі проведеного аналізу існуючих визначень наймання персоналу та розглянутих проблем, що характеризують економічну та соціальну кризу дано авторське визначення поняття «соціально-відповідального наймання персоналу» – це комплекс дій, спрямованих на залучення вразливих (незахищених) верств населення для роботи на підприємствах, який включає в себе, поряд з традиційними, процедури інформативної, психологічної, організаційної підтримки кандидата при визначенні його придатності вимогам певної посади, з метою його ефективної адаптації та соціалізації.

Соціально-відповідальне наймання персоналу передбачає досягнення основних цілей наймання засобами, які передбачають дотримання моральних цінностей та повагу до людей, спільнот, що впливатиме на підвищення рівня якості трудового життя.

Завдання, які має вирішити соціально-відповідальний найм:

сплата податків (соціальних), що підвищить соціальну захищеність працівників;

виконання норм трудового законодавства, стосовно умов наймання персоналу;

підвищення гарантій збереження робо-чого місця;

покращити бренд роботодавця;

отримати більше можливостей залучити й утримати співробітників (люди прагнуть працювати на підприємствах, цінності яких збігаються з їхніми власними);

скоротити претензії з боку регулюючих органів;

підвищити конкурентоспроможність підприємства.

Керівництво підприємства не повинно звертати уваги на вік, стать, національність, релігійну приналежність, сексуальну орієнтацію, стан здоров'я або фізичні обмеження. Професіоналізм і зацікавленість працівників мають бути важливими і ставити на меті створення умов для комфортної і продуктивної діяльності.

Для оцінки реалізації підприємством політики щодо соціально-відповідального найму персоналу доцільно проводити аналіз показників:

наявність затвердженого порядку проведення процедури найму персоналу;

відсутність необґрунтованих фактів порушення заведеного порядку;

надання рівних прав при здійсненні найму персоналу;

практика адаптації нового персоналу підприємства.

Подолання суперечностей є основним завданням на сьогодні, тому пріоритетом повинно бути: удосконалення трудового законодавства та законодавства про зайнятість населення відповідно до міжнародних норм; удосконалення системи моніторингу та прогнозування на ринку праці; збалансування професійної освіти та попиту на робочу силу; стимулювання економічної активності українського населення та підвищення якості професіоналізму.

Список використаної літератури

1. <http://www.ukrstat.gov.ua/>- Державний комітет статистики України.
2. План дій Ради Європи щодо забезпечення прав та повноцінної участі інвалідів у суспільному житті, 2006–2015 роки.

Автор

Котляревська Ксенія Юріївна, аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (kotlyarevskaya.ksyu@gmail.com)