

Міністерство освіти і науки України
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича

*Підлягає
поверненню
на кафедру*

Соціальна робота у сфері зайнятості населення

Конспект лекцій



Чернівці

Чернівецький національний університет
2018

УДК 364.3:331.5
ББК 65.9(4УКР)27
С-692

Друкується за ухвалою Вченої ради
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
(протокол № 6 від 25 червня 2018 року)

Рецензенти: Любіна Л.А., кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології та філософії Вищого державного навчального закладу України «Буковинський державний медичний університет»;
Кубяк Н.І., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича;
Равлюк Т.А., кандидат педагогічних наук, асистент кафедри педагогіки та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

Соціальна робота у сфері зайнятості населення: конспект лекцій /
С-692 уклад. Я.С. Мудрий. – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2018. – 177 с.

Видання присвячене теоретичним та практичним аспектам регулювання сучасного ринку праці та зайнятості населення, діяльності соціальних служб, установ та організацій, забезпеченні соціального захисту, підтримці працездатного населення у сфері зайнятості та на ринку праці.

Для студентів спеціальності «Соціальна робота».

УДК 37.018.1(072)
ББК 74.9я7

© Чернівецький національний
університет, 2018

ЗМІСТ

МЕТА І ЗАВДАННЯ КУРСУ	4
ТЕОРЕТИЧНИЙ ЗМІСТ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	6
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ	8
Загальні засади ринку праці	8
Зайнятість населення України та проблема її регулювання	19
Особливості ринку праці та соціальна робота у сфері зайнятості в сучасній Україні	30
Соціальний захист населення у сфері зайнятості в Україні	40
Соціальні механізми регулювання стану працездатного населення у сфері зайнятості та на ринку праці	55
МОДУЛЬ 2. ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ	67
Діяльність державної служби зайнятості.....	67
Надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення	80
Соціальна робота у сфері зайнятості та на ринку праці.....	90
Профорієнтаційна робота в системі регулювання зайнятості населення	106
Молодіжна політика у сфері зайнятості населення	122
Працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці	138
ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОПЕРЕВІРКИ	159
ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ	169
ЛІТЕРАТУРА	170

МЕТА І ЗАВДАННЯ КУРСУ

Соціальна робота у сфері зайнятості – невід’ємна сторона соціального захисту різних соціальних груп і категорій населення. Її вирізняють свої особливі форми, методи роботи, соціальні технології, сфери соціального впливу.

Ситуація на ринку праці – узагальнююча характеристика перебігу соціально-економічних процесів у суспільстві. Стабільна ситуація на ринку праці, можливості повної продуктивної зайнятості – важливі складові соціальної безпеки на всіх рівнях: людини, суспільства, держави. В умовах реформування країни, становлення ринкових відносин мільйони людей потребують соціальної допомоги і захисту. За цих обставин особливого значення набуває організація і продуктивна реалізація соціальної роботи у сфері зайнятості населення і безробіття. Зауважимо, що соціальна робота охоплює не тільки практичну діяльність із надання допомоги, підтримки, соціального захисту населення, а і теорію, загальноосвітній процес у сфері соціальної роботи. Кожен із цих компонентів містить знання, вміння, засоби систематизації знань, а також їх засвоєння з метою вирішення соціальних проблем різних груп і верств населення. Особливо це має стосуватися фахівців у галузі соціальної роботи.

Дана навчальна дисципліна є основою сукупності знань і вмінь, які формують у студентів систему теоретичних і практичних знань з питань функціонування, розвитку та регулювання соціально-трудових відносин у суспільстві, ринку праці, стимулювання оптимального використання людських ресурсів і підвищення продуктивності, ефективності праці.

Мета викладання навчальної дисципліни – сприяння глибокому вивченню студентами теоретико-методичних питань соціальної роботи у сфері зайнятості:

- сформулювати у студентів стійкі знання соціальної роботи у сфері зайнятості;
- допомогти студентам набути практичних навичок і вмінь щодо соціальної роботи у сфері зайнятості;
- сприяти дослідницькій діяльності, розвитку самостійності та відповідальності студентів;
- ознайомити з сучасною системою організації зайнятості населення в державі, області, районі;

- сприяти вивченню правових проблем і соціальної підтримки безробітних громадян в Україні;

- ознайомити з технологіями роботи в закладах та організаціях служб зайнятості.

У результаті вивчення дисципліни «Соціальна робота у сфері зайнятості населення» студенти повинні **знати:**

- теоретичні основи соціальної роботи у сфері зайнятості;

- закономірності розвитку ринку праці на Україні;

- функції, організаційну структуру та особливості юридичного статусу і систем управління служби зайнятості;

- соціально-економічні наслідки безробіття;

- особливості рекламної діяльності служб зайнятості;

- роль соціального партнерства на ринку праці;

- фінансові системи ринку праці;

- сучасні тенденції організації зайнятості в Україні;

уміти:

- проводити професійну практичну соціальну роботу (посередництво, консультування та ін.) в соціальних службах та організаціях;

- надавати послуги соціального консультування з питань сфери зайнятості та ринку праці;

- практично застосовувати отримані знання, навички та вміння соціальної роботи у сфері зайнятості у соціальній роботі;

- застосовувати отримані знання, навички у власному вдосконаленні, професійній громадській діяльності.

Після вивчення курсу студенти складають іспит.

ТЕОРЕТИЧНИЙ ЗМІСТ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Змістовий модуль 1. Державне регулювання у сфері зайнятості населення

Тема 1. Загальні засади ринку праці. Сутність, структура та види ринку праці. Формування ринку праці. Працевдатне та непрацевдатне населення. Процеси, які відбуваються на ринку праці. Соціально-економічні умови регіону та їх вплив на ринок праці.

Тема 2. Зайнятість населення України та проблема її регулювання. Поняття і сутність зайнятості та безробіття населення. Сучасні концепції зайнятості населення. Мотивація зайнятості населення. Безробіття як соціально-економічне явище.

Тема 3. Особливості ринку праці та соціальна робота у сфері зайнятості в сучасній Україні. Особливості сфери зайнятості та ринку праці в сучасній Україні: актуалізація соціальної роботи. Трудова міграція в сучасній Україні: стан та проблеми. Соціальні механізми регулювання трудової міграції.

Тема 4. Соціальний захист населення у сфері зайнятості в Україні. Соціальна політика у сфері зайнятості населення. Структура системи соціальних послуг у сфері зайнятості населення. Державне соціальне страхування на випадок безробіття. Державні та територіальні програми зайнятості

Тема 5. Соціальні механізми регулювання стану працевдатного населення у сфері зайнятості та на ринку праці. Соціально-економічні регулятори зайнятості та ринку праці. Соціально-правові регулятори зайнятості та ринку праці: соціальний діалог як універсальний принцип колдоговірних практик. Професійні спілки як регулятори соціально-трудоких відносин на ринку праці.

Змістовий модуль 2. Технології соціальної роботи у сфері зайнятості населення.

Тема 1. Діяльність державної служби зайнятості. Права, функції, задачі Державної служби зайнятості. Основні напрямки діяльності Державної служби зайнятості. Принципи Єдиної технології обслуговування незайнятого населення. Призначення та основні завдання Єдиної інформаційно-аналітичної системи служби зайнятості. Діяльність базових центрів зайнятості.

Тема 2. Надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення. Поняття та сутність соціальних послуг. Соціологічний аналіз надання соціальних послуг як специфічного виду соціальної взаємодії. Види соціальних послуг у сфері зайнятості населення.

Тема 3. Соціальна робота у сфері зайнятості та на ринку праці. Особливості соціальної роботи у сфері зайнятості. Ефективність соціальної роботи у сфері зайнятості та на ринку праці, чинники її підвищення.

Тема 4. Профорієнтаційна робота в системі регулювання зайнятості населення. Наукові основи професійної орієнтації. Система професійної орієнтації. Професійна освіта й вибір професії. Професіоналізація особистості спеціаліста.

Тема 5. Молодіжна політика у сфері зайнятості населення. Молодь як специфічна соціально-демографічна група. Ризики соціальної уразливості сучасної молоді. Особливості реалізації державної молодіжної політики в Україні. Сприяння зайнятості та працевлаштуванню молоді.

Тема 6. Працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Соціальний захист жінок у сфері зайнятості. Особливості працевлаштування осіб передпенсійного віку. Працевлаштування осіб, звільнених після відбуття покарання у місцях позбавлення волі. Професійна реабілітація та працевлаштування осіб з обмеженими можливостями, які не досягли пенсійного віку.

ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ РИНКУ ПРАЦІ

1. Сутність, структура та види ринку праці.
2. Формування ринку праці.
3. Працевдатне та непрацевдатне населення.
4. Процеси на ринку праці.
5. Соціально-економічні умови регіону та їх вплив на ринок праці.

1. Сутність, структура та види ринку праці

Ринок праці – сфера формування попиту і пропозиції на робочу силу. Через ринок праці здійснюється продаж робочої сили на визначений термін. Ринок праці – це система соціально-економічних відносин між роботодавцями та найманими працівниками з приводу купівлі-продажу трудових послуг за цінами, що складаються під впливом співвідношення попиту і пропозиції. Суб'єктами відносин на ринку праці виступають власники підприємств (працедавці) – «покупці» й окремі особи – «продавці» .

Основні функції сучасного ринку праці такі:

- суспільний розподіл праці;
- інформаційна – надає інформацію про структуру попиту і пропозиції робочої сили;
- посередницька – узгоджує економічні інтереси між власниками робочої сили та власниками робочих місць;
- консультативна – професійне консультування тих, хто шукає роботу, або власників засобів виробництва відносно правових аспектів використання найманої робочої сили;
- регулююча – профвідбір робочої сили та її профадаптація щодо формування оптимальної професійно-кваліфікаційної структури;
- ціноутворююча – забезпечення конкурентного середовища для суб'єктів трудових відносин;

- регулююча пропорційність розподілу робочої сили відповідно до структури суспільних потреб і розвитку науково-технічного прогресу;
- резервна – сприяє формуванню резерву трудових ресурсів для забезпечення нормального процесу суспільного відтворення.

Функціонально-організаційна структура ринку праці охоплює системи підготовки кадрів, найму, перепідготовки і перекваліфікації робітників, яку здійснюють біржі праці, принципи державної політики в галузі зайнятості, правове регулювання трудових відносин.

За ступенем розвитку ринку праці розрізняють **тіньовий (нерегульований), регульований і організований**.

Тіньовий, або нерегульований, ринок праці, що функціонує в рамках тіньової економіки, – це така система соціально-трудова відносин, при якій систематично і свідомо порушуються трудове, міграційне і податкове законодавство, уникають контролю з боку держави, не сплачується податок на заробітну плату і доходи, за рахунок чого одержують додатковий прибуток. Для тіньового ринку праці характерне недотримання трудових прав працівників, зниження або відсутність соціальних гарантій для них, диктат працедавця, відсутність договірних трудових відносин.

Інституціоналізований регульований ринок праці формується за наявності правових основ економічної поведінки його суб'єктів, розвиненості соціального партнерства, колективних та індивідуальних договірних відносин. Цей ринок передбачає і розвиненість інститутів, що забезпечують рух робочої сили. Державне регулювання сфери праці та зайнятості проявляється тут, перш за все, у формуванні правового поля, розвитку інформаційних послуг з питань працевлаштування, створенні системи надання послуг щодо працевлаштування (європейський варіант); розвитку системи суспільних робіт і створенні низькооплачуваних робочих місць, що не вимагають високої кваліфікації, децентралізації трудового законодавства на рівні штатів (американський варіант).

Організований ринок праці характерний для соціально зорієнтованої ринкової економіки, передбачає наявність розвиненої системи соціальних установ, що забезпечують державні гарантії щодо захисту від безробіття, перепідготовку і працевлаштування безробітних, надання їм необхідної соціальної допомоги і підтримки.

У рамках цього типу ринку праці політика зайнятості є пріоритетною складовою економічної політики держави, що приводить до значних державних витрат на її проведення.

На територіальному рівні існують такі ринки праці:

- внутрішній – місцевий, регіональний, національний;
- зовнішній – транснаціональний та світовий.

2. Формування ринку праці

Трансформаційні процеси останнього часу дають підстави стверджувати, що глобалізація економіки впливає на ринок праці нашої країни у двох аспектах. **По-перше**, через міграційні потоки та зростання попиту на робочу силу в Україні з боку транснаціональних і міжнаціональних компаній, що впливає на поступові зміни ринку праці, відбувається посилення зв'язку з глобальним ринком праці, інтеграція з ним. **По-друге**, глобалізація економіки впливає на ринок праці України опосередковано через різноманітні канали і чинники, до яких насамперед треба віднести: міжнародну торгівлю та прямі іноземні інвестиції; зміну цін на міжнародних ринках на товари і послуги, що посідають важливе місце в українському експорті та імпорті (особливо енергоносії, метал, продукція сільського господарства); зміну курсу національної валюти тощо.

Особливого значення в умовах глобалізації набуває вплив на ринок праці такого важливого інструмента зовнішньоекономічної діяльності, як обмінний курс національної валюти. Проте його вплив на ділову активність в Україні має певну специфіку. Справа в тому, що на нашому внутрішньому ринку продається величезна кількість іноземних товарів (як завезених легально, так і контрабандно), які купуються імпортерами за валюту. Наслідком коливання курсу долара США є зростання цін на ці товари, що позначається на загальному стрибку цін. Тобто підвищення курсу долара США в Україні фактично провокує внутрішню інфляцію, а також зумовлює зниження зайнятості населення.

Отже, в умовах глобалізації економіки істотним чинником підвищення продуктивності зайнятості, яка потерпає від скорочення внутрішнього попиту, має стати більш чітка зовнішньоекономічна спрямованість економіки України щодо взаємовигідної участі у світогосподарських зв'язках, світовому розподілі праці, в тому числі через формування та підтримку раціонального обмінного курсу

валют. При цьому потрібно не просто розширювати обсяг іноземних інвестицій, а фінансувати розвиток сучасного виробництва.

3. Працездатне та непрацездатне населення

Трудові ресурси – це частина населення, яка володіє фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями, необхідними для роботи в народному господарстві.

Працездатне населення – це сукупність осіб, переважно в працездатному віці, здатних за своїми психофізіологічними даними до участі в трудовому процесі. У будь-якому суспільстві працездатне населення складається з двох груп: економічно активного й економічно неактивного населення, співвідношення між якими залежить від соціальних, економічних, політичних і демографічних умов.

Економічно активне населення – це частина населення, зайнята корисною діяльністю, яка приносить їй дохід. Частина економічно активного населення представляє осіб у працездатному віці, характеризується ступенем зайнятості окремих вікових груп.

Головною умовою виробництва в будь-якому суспільстві є робоча сила.

Робоча сила – здатність до роботи, яка визначається сукупністю біосоціальних якостей людини, єдністю психофізичних та інтелектуальних здібностей, які використовуються людиною в процесі роботи.

Працездатність – сукупність фізичних і духовних властивостей людини, необхідних для суспільно-корисної роботи, які формуються в результаті фізичного і культурного розвитку особи, середньої і спеціальної освіти, оволодіння трудовими навичками і майстерністю. Працездатність залежить від віку і стану здоров'я.

Здібність до праці, або працездатність, обмежена певними віковими рамками, які встановлюються в кожній країні чинним законодавством, де населення розділяють на 3 групи: діти і підлітки віком до 16 років; особи працездатного віку; люди, старші за працездатний вік.

Розрізняють загальну і професійну працездатність.

Загальна працездатність передбачає наявність у людини фізичних, психофізіологічних, вікових та інших даних, які

визначають здібність до праці і не вимагають спеціальної підготовки, тобто здібність до некваліфікованої праці.

Професійна працездатність – це здатність до конкретного виду праці, яка вимагає спеціального навчання, тобто здатність до кваліфікованої праці.

Важливими чинниками якісного складу як усього населення, так і особливо його працездатної частини є освітній рівень і професійна майстерність, яка сприяє підвищенню продуктивності суспільного виробництва.

4. Процеси на ринку праці

Економічне зростання створює передумови для збільшення зайнятості та доходів населення, підвищення продуктивності його праці. Однак об'єктивні нерівномірності виходу з кризи окремих галузей і підприємств, істотні відмінності у співвідношенні інтенсивних та екстенсивних чинників зумовлюють неминучі диспропорції національного ринку праці, різноспрямованість розвитку окремих його сегментів. У поєднанні з прорахунками політики ринку праці це спричинило низку проблем.

Ідеться передусім про нестачу робочих місць, які вимагають високої кваліфікації та високої частки робочих місць з небезпечними умовами праці та низькими вимогами до якості робочої сили, що є результатом не лише низьких інвестицій, а насамперед нераціональної їхньої спрямованості, відсутності чіткої програми інвестиційної діяльності.

Якість пропозиції робочої сили часто не відповідає сучасним вимогам щодо її професійно-освітньої підготовки, трудової та виконавчої дисципліни, мобільності й економічної активності в цілому. Наслідком незбалансованості пропозиції робочої сили із попитом на неї став високий рівень безробіття, зокрема прихованого та часткового, та велика частка безробітних, які не мають роботи понад 1 рік.

Водночас нераціональна галузева структура зайнятості. Тобто надмірна питома вага зайнятих у сільському господарстві та самозайнятих.

Безумовною проблемою ринку праці, наслідки якого виходять далеко за його межі, є низький середній рівень заробітної плати і, отже, низька питома вага витрат на робочу силу у собівартості

виробництва та оплати праці найманих працівників у ВВП, надмірна міжгалузева і низька міжпосадова диференціація заробітної плати, передусім у бюджетній сфері.

Важливий вплив на стан ринку праці має демографічна структура населення, що визначає питому вагу осіб працездатного віку та їх стану. В Україні їх кількість останніми роками неухильно скорочується, і в майбутньому ця тенденція ще більше посилиться.

По-перше, Україна належить до держав з чисельністю населення, що знижується. Для простого відтворення населення необхідно, щоб щорічно народжувалося в середньому 2,1–2,2 дитини на одну жінку. Проте в Україні коефіцієнт сумарної народжуваності, який показує середню кількість народжень на одну жінку в рік, у 2009 році склав 1,3. Його мінімальне значення – в середньому менше 1,1 народження на одну жінку зафіксоване в 2001 р.

Ситуація з другим ключовим демографічним показником – смертністю – останніми роками в Україні теж неухильно погіршується. При цьому тривалість життя у наших співвітчизників набагато нижча, ніж у сусідів-європейців – 68,2 роки проти 74,6 років. За цим показником Україна займає 150-те місце з 223 країн світу.

По-друге, ринок починає пожинати результати поступового скорочення чисельності покоління, яке вступає в працездатний вік (за класифікацією ЄС до періоду працездатності відноситься віковий проміжок 15-64 роки). Люди, народжені під час демографічної кризи – в дев'яностих роках, – поступово виходять на ринок праці. Поки що працедавці цього негативу повною мірою не відчують, проте через 5-7 років ситуація з припливом молодих кадрів серйозно загостриться. І покладати надії на приплив молоді не доводиться. Справа у тому, що тепер, незважаючи на збільшення народжуваності, зменшується покоління самих матерів, тому, нинішній приріст новонароджених нездатний вирівняти інтенсивність народжуваності.

По-третє, відбувається прогрес процесу старіння населення – в Україні налічується близько 13 млн пенсіонерів. У перерахунку на одного працездатного економічно активного українця припадає 0,64 пенсіонера.

У даний час найсильніше старіння персоналу відчуває промисловий сектор. Чинник старіння найбільш актуальний для низькооплачуваних професій. Молодь з набагато більшим бажанням

іде освоювати фінансовий і офісний сектор, торгівлю і державне управління (навіть незважаючи на невисокий рівень зарплат).

За прогнозами Інституту демографії і соціальних відносин НАН України, до 2050 року частка осіб, які досягли 65-річного віку, збільшиться майже до 25%.

Соціальна структура населення на ринку праці (сегментація за складом робочої сили на ньому) – величина динамічна і рухома. Так, за критерієм соціального статусу розрізняють ринки переважно **фізичної праці** (робочі), переважно **розумової праці** (службовці), переважно **творчої** праці (інтелігенція), селянської праці і так далі. Крім того, також існує неофіційний розподіл на чоловічі і жіночі професії.

Два-три роки тому найбільш престижними вважалися спеціальності з банківської сфери, за ними – спеціальності юридичної та економічної сфер.

Тепер унаслідок економічної кризи таких яскраво виражених «престижних» професій немає. Ті спеціальності, які ще декілька років тому вважалися найпрестижнішими, залишають свої позиції, але піднімаються в ціні інженерно-технічні, викликає інтерес державна служба і ті спеціальності, які можуть там стати в пригоді.

Рівень кваліфікації в українських фахівців досить високий, а пропозиції їх зарплати і вимоги значно нижчі, ніж у європейських колег. Іноземні працедавці успішно цим користуються. Причому вони активно використовують як дешеву некваліфіковану робочу силу на промислових підприємствах, власниками яких вони є на території нашої країни, так і висококваліфікований персонал, для якого пропонуються найсучасніші схеми працевлаштування. На українському ринку аутсорсингу у сфері інформаційних технологій фахівці на 95% працюють на зарубіжні компанії, оскільки рівень вітчизняних ІТ-спеціалістів високий, але при цьому платити їм зарубіжний працедавець може менше.

Ціна праці (розмір заробітної плати) прямо пропорційно залежить від стану ринку праці – співвідношення попиту і пропозиції на ньому. З середини 2008 року вітчизняний ринок праці з надмірного (ринок претендента – пропозицію перевищує попит) перетворився на дефіцитний (ринок працедавця – попит перевищує пропозиція).

Як показують процеси, що відбуваються останніми роками на вітчизняному ринку кадрів, питання матеріального достатку і оплати за працю пріоритетне для більшості працюючих українців. Отже, з

урахуванням того, що в цілому рівень заробітку українців значно нижчий, ніж у їх колег у країнах Європи, для найманих працівників будь-яка професія, яка буде на ринку праці добре оплачуваною, в принципі, здатна перетворитися на чергову «мрію».

5. Соціально-економічні умови регіону та їх вплив на ринок праці

Інфраструктура ринку праці, діючи в певному соціально-економічному і політичному просторі, знаходиться під впливом чинників зовнішнього і внутрішнього середовища. Причому ці чинники роблять не прямий, а опосередкований вплив, змінюючи перш за все якісні і кількісні характеристики ринку праці, зокрема його формування.

До чинників зовнішнього середовища відноситимемо макроекономічні фактори, демографічні та соціально-психологічні (до них належать і мотиваційні установки вибору політики зайнятості керівниками підприємств). Чинники внутрішнього впливу поділяються на організаційні, нормативно-правові, фінансові. Вони і визначають стратегію держави на ринку праці.

Розглянемо макроекономічні чинники впливу зовнішнього середовища.

Фактор інфляції та бюджетного дефіциту. Зниження темпів інфляції і неінфляційні покриття бюджетного дефіциту, з одного боку, можуть позитивно вплинути на інвестиційну активність і створення робочих місць. Проте цей процес достатньо суперечливий: разом з перспективними підприємствами, здатними привернути інвестора, є велика кількість виробництв, що не викликають інвестиційний інтерес, але які зберігають значну кількість робочих місць, ризик скорочення яких збільшується.

Як неінфляційний шлях зниження бюджетного дефіциту Урядом вибрано скорочення бюджетних витрат, що обертається різким зниженням рівня зайнятості в певній галузі. Тому бюджетний сектор залишається істотним джерелом безробіття.

Зовнішньоекономічні чинники. Експортна орієнтація ряду підприємств і галузей сприяє подальшій стабілізації виробництва і підвищенню попиту на робочу силу. Збереженню зайнятості на більшості перспективних виробництв, зорієнтованих на внутрішній ринок, можуть сприяти, разом з реструктуризацією зовнішнього

боргу, стимулюванню прямих і «портфельних» інвестицій, створенню системи державного контролю за експортом та імпортом, стимулюванню імпорту з метою підвищення конкурентоспроможності вітчизняних виробництв.

Соціальна диференціація регіонів України надмірно висока – це стосується практично всіх складових. При цьому диференціація за індексом людського розвитку істотно відрізняється від такої за економічними показниками, зокрема за рівнем ВДВ у розрахунку на одну особу. Це свідчить про те, що результати економічного розвитку в економічно розвинених регіонах не спрямовуються на гуманітарні цілі та не втілюються в розвиток людського потенціалу регіону. Регіональна диференціація розвитку ринку праці, де формуються доходи і задоволення базових потреб населення, проявляється, зокрема, у різних рівнях безробіття та його тривалості. Вона свідчить про те, що сільське населення України, як і раніше, не має доступу до значно розвиненіших міських ринків праці, а регіональна диференціація зумовлює дискримінацію значної частини населення. Високі регіональні розбіжності в оплаті праці, зумовлені галузевими відмінностями економіки регіонів і надмірною міжгалузевою диференціацією заробітної плати, формують розбіжності в цінах, а отже, і в купівельній спроможності заробітної плати працівників бюджетної сфери, соціальних трансфертів і державних соціальних гарантій у цілому, тобто створюють складні проблеми у забезпеченні єдиних національних стандартів рівня життя населення країни, у подоланні бідності та становленні середнього класу.

Сучасні методи та засоби обробки даних дають змогу враховувати значну кількість факторів.

Дохід на одного члена сім'ї вважається одним із найголовніших факторів. Величина доходу впливає на рівень і структуру потреб сім'ї, і цим і на народжуваність.

Проте зазначимо, що, з одного боку, підвищення матеріального рівня життя населення може сприяти підвищенню народжуваності. З іншого боку, у населення відповідно зростають потреби, і надлишок іде на їх задоволення. Крім того, у більш розвиненому суспільстві перед батьками постає потреба не виростити якнайбільше дітей, а підготувати спеціаліста з кваліфікацією, не нижчою від власної, оскільки економіка розвивається і потребує кваліфікованих працівників. Отже, підвищується «вартість» дитини. Але, мабуть, не можна визначити механізм прямого впливу добробуту населення на

народжуваність, який призводив би до зниження народжуваності при його зростанні. Таку залежність можна визначити лише як фактор, що корелює добробут з іншими факторами. Більш висока народжуваність серед бідняків не може зумовлюватися тільки низьким доходом. У цілому ж, не стільки бідняки мають стимул до зростання народжуваності, скільки інші групи населення – до її зниження. Діють чинники віку при взятті шлюбу, рівня освіти, рівня зайнятості тощо. Неабияке значення має той факт, що діти не стають запорукою допомоги для батьків у період хвороби і старості. При підвищенні економічного добробуту в країні зростання потреб населення може обганяти (і обганяє) можливості їх задоволення, що також призводить до зниження народжуваності.

Витрати на оплату послуг, зокрема житлово-комунальних – ще один із показників рівня життя населення. Зростання частки цих витрат зумовлене швидкими темпами підвищення цін і тарифів на оплату всіх, без винятку, видів послуг. Зрозуміло, що фінансове підґрунтя рівня життя населення деформоване і не забезпечує задоволення навіть елементарних потреб населення.

Процес урбанізації створює досить значні проблеми соціального, економічного та демографічного характеру регіонального розвитку. По-перше, надмірне зростання великих міст порушує збалансоване відтворення загальної кількості жителів, погіршує статеві-віковий склад сільського населення. По-друге, високий рівень розвитку території спричиняє виникнення захворюваності, оскільки безпосередньо пов'язаний з прискоренням ритму життя, збільшенням стресових ситуацій, зростанням кількості механізмів, приладів і технічних пристроїв, які є факторами травматизму, та іншими явищами.

Необхідно особливо відзначити і такий фактор, як **рівень освіти жінок**. У багатьох дослідженнях відзначається істотний обернений вплив цього чинника на народжуваність. Із підвищенням освітнього рівня матерів зменшується середня кількість дітей. Бажання отримати вищу чи спеціальну освіту відсуває терміни вступу до шлюбу і тим знижує народжуваність. Крім того, жінки з високим освітнім рівнем прагнуть мати більше вільного часу для задоволення своїх духовних потреб, тому в більшій мірі обмежують кількість дітей.

Наступним чинником є **житлові умови**. Спостерігається низький або й зворотний зв'язок між забезпеченістю житлом і народжуваністю. Це пояснюється тим, що народження кожної дитини

(принаймні третьої) значно збільшує величину сім'ї (в 1,5-2 рази), тоді як поліпшення житлових умов конкретної сім'ї відбувається рідше і на меншу частку.

Зайнятість населення також має неоднозначний вплив на народжуваність. З одного боку, у людини скорочується вільний час для занять із дітьми, тому вона не схильна до народження наступної дитини. З іншого – зайнятість сприяє підвищенню матеріального рівня населення, а отже, і можливості забезпечення дітей. Особливо потрібно наголосити на зайнятості саме жінок. Зайнятість жінок у суспільному виробництві – один із найсуттєвіших факторів, що впливають на народжуваність. Проблема жіночої зайнятості пов'язана з нестачею вільного часу для виховання дітей у працюючих жінок, втратою певної частини доходу у зв'язку з припиненням роботи по вагітності та пологах.

Надмірно висока диференціація регіонів за рівнем людського розвитку є результатом трьох основних чинників: об'єктивно існуючих розбіжностей економічного розвитку та спеціалізації економіки; різними якістю регіонального управління і ступенем адаптації до ринкових умов; збереженням жорсткої фінансової централізації, успадкованої від адміністративно-командної економічної системи.

Подолання соціальної нерівності регіонів України потребує зміни повноважень органів центральної та місцевої влади до повного розмежування функцій у майбутньому й адекватного реформування системи фінансування, передусім бюджетної. Надання більшої фінансової самостійності органам місцевого самоврядування, трансформація взаємовідносин з центром, зміна повноважень і відповідальності між рівнями влади щодо надання соціальних послуг населенню, удосконалення механізму міжбюджетних трансфертів, збільшення доступу органів місцевого самоврядування до кредитних ресурсів, зміни у фіскальній політиці створять можливість повніше й ефективніше використовувати наявний потужний потенціал великих промислових міст і загалом забезпечать вищий рівень життя населення у країні.

ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ТА ПРОБЛЕМА ЇЇ РЕГУЛЮВАННЯ

1. Поняття і сутність зайнятості та безробіття населення.
2. Сучасні концепції зайнятості населення.
3. Мотивація зайнятості населення.
4. Безробіття як соціально-економічне явище.

1. Поняття і сутність зайнятості та безробіття населення

Зайнятість – це певна сукупність соціально-трудових відносин між людьми з приводу:

- забезпечення населення робочими місцями;
- формування, розподілу та перерозподілу трудових ресурсів (робочої сили) з метою участі у суспільно-корисній праці;
- забезпечення розширеного відтворення робочої сили.

Зайнятість населення розглядається як соціально-економічне явище. Зайнятість з економічних позицій суспільства визначається як діяльність працездатного населення, пов'язана зі створенням суспільного продукту або національного доходу. Вона відображає досягнутий рівень економічного розвитку, внесок живої праці в досягнення виробництва. Зайнятість із соціальних позицій відображає потребу людини в самовираженні, а також у задоволенні матеріальних і духовних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю.

У зв'язку з цим соціально-економічна система зайнятості виконує три функції: економічну – як фактор створення суспільного продукту; дохідну – як засіб одержання трудових доходів; суспільну – як засіб задоволення потреби в праці.

Трудові ресурси – це форма вираження людських ресурсів, частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності. Вікові характеристики трудових ресурсів визначаються відповідно до чинного законодавства. Так, в Україні все населення залежно від віку поділяється на осіб:

- молодших від працездатного віку;
- працездатного віку;
- старших від працездатного віку, по досягненні якого

установлюється пенсія за віком.

Залежно від здатності працювати розрізняють осіб працездатних і непрацездатних. Непрацездатні особи в працездатному віці – це інваліди 1-ї і 2-ї груп, а працездатні особи в непрацездатному віці – це підлітки і працюючі пенсіонери за віком.

У зв'язку з цим до **трудових ресурсів** належать:

- населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів 1-ї та 2-ї груп та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах;

- працюючі особи пенсійного віку;
- працюючі особи віком до 16 років.

Згідно з класифікацією Міжнародної організації праці (МОП), усе населення поділяють на дві категорії відповідно до його економічної поведінки, зайнятості, статусу на:

- економічно активне;
- економічно неактивне.

Економічно активне населення – це та частина населення у віці 15-70 років, яка пропонує свою працю для виробництва товарів та послуг і складається із **зайнятих трудовою діяльністю та безробітних**, які не мають роботи, але бажають її одержати та готові приступити до підходящої роботи.

Економічно неактивне населення – це особи працездатного віку, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні, тобто те населення, яке не входить до складу трудових ресурсів. До них належать: учні, студенти, які навчаються в денних навчальних закладах; особи, які одержують пенсію за віком або на пільгових умовах; особи, які одержують пенсію у зв'язку з інвалідністю, та інші особи, яким немає необхідності працювати незалежно від джерела доходу.

Використання трудових ресурсів характеризується показником **зайнятості**. Політику держави у сфері зайнятості регламентує Закон України «Про зайнятість населення», який визначає правові, економічні та організаційні засади зайнятості населення, його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю, спрямовані на утвердження ефективної моделі вільно обраної повної зайнятості.

Зайнятість розуміється як діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить дохід у грошовій або іншій формі. Зайнятість населення,

що проживає на території України, забезпечується державною шляхом проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва.

В Україні до *зайнятого населення* належать громадяни, які проживають на території держави на законних підставах:

- працюючі за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня);
- громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві;
- обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях;
- особи, які проходять службу в Збройних Силах України, Службі безпеки України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України;
- особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;
- працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням посольств і місій.

Незайняте населення – це працездатні громадяни у працездатному віці, які не мають постійної або тимчасової роботи, не шукають роботи, не зареєстровані в державній службі зайнятості і мають дохід за межами трудової діяльності.

Тимчасово незайняте населення – це працездатні громадяни у працездатному віці, що не мають підходящої роботи, зареєстровані у державній службі зайнятості як ті, що шукають роботу.

У ЗУ «Про зайнятість населення» *безробітними* визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи. Безробітними визнаються також інваліди, які не досягли пенсійного віку, не працюють і зареєстровані як такі, що шукають роботу.

Розрізняють такі основні види зайнятості: повну й неповну;

раціональну й ефективну.

Повна зайнятість – це надання суспільством усьому працездатному населенню можливості займатися суспільно корисною працею, на основі якої здійснюється індивідуальне (у межах сім'ї) та колективне (за участю фірм, компаній, держави) відтворення робочої сили і задоволення всієї сукупності потреб.

Неповна зайнятість – характеризує зайнятість конкретної особи, протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю.

Ефективна зайнятість – це зайнятість, що здійснюється відповідно до вимог інтенсивного типу відтворення та критеріїв економічної доцільності й соціальної результативності, зорієнтована на скорочення ручної, непрестижної, важкої праці.

Поєднання повної й ефективної зайнятості створює раціональну зайнятість. Вона має місце в суспільстві з урахуванням доцільного перерозподілу працівників між галузями та регіонами.

Раціональна зайнятість – зайнятість, яка має місце в суспільстві з урахуванням доцільності перерозподілу та використання трудових ресурсів, їх статевовікової та освітньої структури. Цей вид зайнятості не завжди буває ефективним, оскільки здійснюється з метою поліпшення статевовікової зайнятості, залучення до трудової діяльності працездатного населення окремих відсталих регіонів тощо.

Також виділяють первинну та вторинну зайнятість

2. Сучасні концепції зайнятості населення

Суттєва структурна перебудова виробництва, безперервне оновлення матеріальної бази, зниження темпів зростання виробництва за умов панування концепції повної зайнятості зробили незворотним процес витіснення живої праці й загострили проблему безробіття. Це зумовило перехід до нового підходу у розв'язанні проблем зайнятості, що, відповідно до визначення Міжнародної організації праці, отримало назву **концепції глобальної зайнятості**, яка враховує всі види економічної та суспільно корисної діяльності й формулюється як залучення всіх осіб працездатного віку до розширеної сфери економічно та суспільно корисної трудової діяльності.

Концепція глобальної зайнятості передбачає врахування всіх видів економічно корисної для суспільства трудової діяльності людини:

- за таких умов до зайнятих можна відносити не лише осіб, які одержують за свою працю грошову винагороду, а й осіб, які беруть участь у нетрадиційних ринках праці (підпільна економіка, робота домогосподарок, робота пенсіонерів у себе вдома і т. ін.);

- розподіл сукупного обсягу робіт між усім дорослим населенням країни. Передбачається нормування сукупного обсягу робіт і перерозподіл його між усіма бажаючими працевлаштуватись, насамперед через зменшення індивідуального трудового навантаження, яке припадає на кожного працюючого. Виконання цього завдання пов'язане з широким використанням таких заходів активного регулювання зайнятості, як збільшення тривалості шкільного навчання, використання прогресивної шкали виходу на пенсію, поділ робочих місць, часткова зайнятість, збільшення тривалості відпусток тощо;

- установлення річного гарантованого мінімального доходу для кожного дорослого громадянина. Передбачається послаблення зв'язку між зайнятістю та доходами як засобом задоволення потреб людини. Стимулюється використання альтернативної зайнятості. Концепція глобальної зайнятості передбачає послаблення зв'язку трудової діяльності з традиційними методами оплати праці. Тому мінімум оплати має витіснитися поняттям гарантованого мінімального доходу, який не може регулюватись умовами роботи за наймом. Установлення мінімального річного доходу передбачає фінансування з коштів, які виділяються на допомогу по безробіттю, з прибутку підприємств і недержавних дотацій; індивідуалізація структури життєдіяльності людини, диверсифікація режиму і форм її роботи означає обов'язкове використання часткової зайнятості, поєднання молоддю навчання з роботою;

- масова індивідуалізація форм найму, режимів та умов зайнятості, самої структури життєдіяльності людини, а саме: більш рівномірний розподіл навчання, трудового навантаження та дозвілля на весь життєвий цикл. Останнє можливе через використання різноманітних форм зайнятості (особливо в молодому та похилому віці), періодичне переривання активної трудової діяльності з метою навчання, перехід на неповну зайнятість працівників старших вікових груп і т. п.

У сучасних економічних теоріях визнано, що обсяг зайнятості – це результат не тільки сукупного попиту, а й сукупної пропозиції, який переважно визначається їх характером і взаємодією.

При взаємодії сукупного попиту та сукупної пропозиції настає ситуація, при якій завдяки зміні цін вони досягають однакового обсягу.

3. Мотивація зайнятості населення.

Мотивація зайнятості – рушійна сила економічної поведінки людини, що спонукає її до активної трудової діяльності з метою задоволення індивідуальних і суспільних, духовних і матеріальних потреб. Це процес свідомого вибору людиною певної лінії поведінки у сфері трудового самовизначення під час вибору роду занять і пошуку місця роботи на ринку праці, а також суспільних інститутів, що опосередковують і регулюють її діяльність.

Розрізняють два основні типи мотивації зайнятості:

до першого типу віднесена *первинна мотивація*, що ґрунтується на потребах нижчого рівня й оцінюванні зайнятості як засобу досягнення матеріального комфорту, зокрема належного рівня заробітної плати;

• до другого – *вторинна*, яка ґрунтується на потребах вищого рівня, тобто мотивація постматеріального характеру. Диференціація типів мотивації дозволяє виокремити один із її найвищих проявів – *інноваційну мотивацію*, джерелом якої є креативні та творчо-пошукові потреби, творча ініціатива особистості, бажання працювати заради майбутнього розвитку регіону, країни.

Підвищення мотивації до зайнятості можливе на основі чотирьох груп трудової поведінки та діяльності:

• матеріальних – матеріальна винагорода, поліпшення житлових умов, придбання товарно-матеріальних цінностей;

• духовних – прояв особистих можливостей та вміння, підвищення професійної майстерності, потяг до змістовної та відповідальної роботи;

• виробничо-побутових – сприятливий режим праці та відпочинку, мікроклімат у колективі та санітарно-гігієнічні умови, доступ до відомчих закладів інфраструктури;

• соціальних – участь у престижній діяльності та виконання завдань економічного і соціального розвитку.

Різноманітність підходів мотивації зайнятості знаходить відображення у диференціації рівнів зайнятості населення за віковими групами та місцем проживання.

Аналіз свідчить, що процес мотивації зайнятості в інтересах забезпечення її ефективності має бути керованим. Типи мотиваційних стратегій на ринку праці повинні зазнати трансформацій від: стратегій низьких витрат на розвиток персоналу; цінових стратегій; стратегій селективних мотивацій і розвитку персоналу до оптимізації витрат на забезпечення вмотивованості та конкурентоспроможності персоналу; соціальних переваг ефективної зайнятості як основи загальнонаціонального добробуту, узгодження суспільних (групових, особистих) інтересів.

4. Безробіття як соціально-економічне явище

Безробіття – це соціально-економічне явище, за якого частина працездатного населення не може знайти роботу, стає відносно надлишковою, поповнюючи резерв робочої сили. Безробіття в ринковій економіці – це стан ринку робочої сили за умов, коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї.

У процесі розвитку теоретичних підходів до вивчення, аналізу безробіття західні економічні школи дотримувалися різних поглядів на причини безробіття. **Екзогенні теорії** пов'язані з вивченням причини економічних коливань за межами економічної системи:

- **екзогенна «теорія винаходів»** – у періоди, коли активізується винахідницька діяльність, економіка сягає свого підйому. В періоди послаблення винахідництва настає депресія, або спад. Ця теорія, напевне, більше стосується середньострокових і довгострокових коливань;

- **екзогенна «теорія політичної та соціальної діяльності»** – політичні рішення, війни, політичні перевороти, революції, заходи (або їх відсутність) стосовно контролю народжуваності тощо.

Існують інші екзогенні причини економічних коливань – епідемії, техногенні катастрофи, стихійні лиха тощо.

Теорія Мальтуса пояснює безробіття надто швидкими темпами зростання чисельності населення, які випереджають темпи зростання виробництва. Позбутися безробіття, на думку Т. Мальтуса і неомальтузіанців, можна тільки завдяки війнам, епідеміям, свідомому обмеженню народжуваності та ін.

Ендогенні теорії вивчають причини, які виникають усередині економічної системи та викликають економічні коливання:

- **теорія скорочення видатків на споживання** – якщо скорочуються видатки на споживання, то зменшуються обсяги виробництва, зростає безробіття тощо, і навпаки;

- **теорія скорочення інвестиційних видатків** – якщо скорочуються обсяги інвестицій, то зменшуються обсяги виробництва, зростає безробіття тощо, і навпаки;

- **теорія кількості грошей в обігу** – чим більше грошей в обігу, тим більш активно працює економіка, і навпаки.

До інших причин ендогенного впливу на економічні цикли відносяться очікування.

Марксистська теорія трактує безробіття як закономірність розвитку капіталістичного способу виробництва, насамперед законів конкурентної боротьби, що змушують капіталістів збільшувати інвестиції, вдосконалювати технологічну базу виробництва. А це призводить до збільшення витрат на засоби виробництва порівняно з витратами на робочу силу. Так збільшується органічна будова капіталу і зростає безробіття. Це явище також пов'язане з циклічним розвитком економіки, з процесом нагромадження капіталу. Воно отримало назву всеосяжного закону капіталістичного нагромадження.

Технологічна теорія безробіття виникла у середині 50-х рр. ХХ ст., згідно з якою, причиною безробіття є прогрес техніки, технічні зміни у виробництві, особливо раптові. Прихильники цієї теорії переконані, що боротися з безробіттям треба шляхом обмеження, сповільнення технологічного прогресу.

Кейнсіанська теорія безробіття є тепер найпоширенішою. Причиною безробіття вважається недостатній попит на товари. Це зумовлено схильністю людей до заощадження і недостатніми стимулами до інвестицій. Ліквідувати безробіття, на думку кейнсіанців, можна, стимулюючи попит та інвестиції з боку держави. Засобом боротьби з безробіттям Дж. Кейнс вважав збільшення інвестицій на розширення громадських робіт і навіть на військові витрати. Крім того, держава, підвищуючи доходи або знижуючи податки, може збільшити сукупний попит, що зумовить зростання попиту на робочу силу, а це знизить рівень безробіття. Кейнс та його послідовники визнають, що безробіття є закономірним явищем для капіталізму епохи вільної конкуренції.

Теорія класичного аналізу не вбачає у безробітті серйозної економічної проблеми, оскільки причиною його вважає надто високу заробітну плату, а в умовах вільного ринку такий стан довго зберігатися не може. Послідовник цієї теорії, видатний англійський економіст А. Пігу в праці «Теорія безробіття» (1923 р.) обґрунтував тезу про те, що на ринку праці діє неідеальна конкуренція. Монополія профспілок, захист ними своїх доходів призводять до завищення ціни праці висококваліфікованих робітників відповідної галузі. З'являється надлишок попиту на ринку праці. Таке безробіття переважно добровільне.

Ще одне пояснення причин безробіття випливає з того, що безробіття вважають наслідком деформації та негнучкості ринку праці.

Виходячи з усього вищезазначеного, можна виділити комплексний характер причин безробіття:

- структурні зміни в економіці;
- нерівномірність розвитку продуктивних сил у народному господарстві, в окремих регіонах;
- постійний прогрес техніки, особливо його революційної форми – НТР;
- пошук працівниками нових робочих місць, де вища заробітна плата, змістовніша робота;
- диспропорційність розвитку економіки;
- обмеженість попиту на товари і послуги тощо.

Форми безробіття. Комплексність причин безробіття зумовлює існування різних його типів і форм. До основних типів безробіття відносять добровільне, природне (або соціальне) та вимушене безробіття.

Добровільне безробіття – тип безробіття, який існує за наявності вільних робочих місць. Така ситуація можлива, коли особи працездатного віку не влаштовуються на роботу через недостатній рівень заробітної плати, наявність лише важкої та непрестижної праці тощо, але приступили б до роботи, якби вона їм підходила.

Фрикційне безробіття зумовлене міжрегіональними, професійними та віковими переміщеннями частини працездатного населення. Ідеться, зокрема, про переїзд осіб найманої праці на нове місце проживання, отримання іншої кваліфікації, перехід на навчання, призупинення роботи у зв'язку з доглядом за дітьми тощо. Для цієї форми характерний стан пошуку або очікування роботи в

недалекому майбутньому. Свобода вибору виду й місця діяльності є об'єктивною передумовою фрикційного безробіття.

Структурне безробіття зумовлене структурними зрушеннями в економіці (відмиранням або зменшенням частки старих галузей та появою і швидким розвитком нових), науково-технічним прогресом, змінами у структурі споживчого попиту та ін.

Циклічне безробіття – це безробіття, що зумовлене економічною кризою, спадом виробництва. Коли сукупний попит на товари й послуги зменшується, зайнятість скорочується, а рівень безробіття зростає, тобто циклічне безробіття пов'язане з дефіцитом попиту. Воно носить вимушений і відносно тривалий характер.

Вимушене безробіття – тип безробіття, за якого людина працездатного віку має достатню кваліфікацію, хоче працювати, але, з не залежних від неї причин, не може знайти роботу. Вимушене безробіття зумовлене коливаннями ринкової кон'юнктури.

Якщо людина не може знайти роботу більше року, безробіття вважається довгостроковим. Основними формами вимушеного безробіття є поточне, застійне, технологічне і конверсійне безробіття.

Поточне (плинне) безробіття зумовлене, передусім, циклічним характером розвитку економіки, кризами над- і недовиробництва та ін.

Застійне безробіття відзначається нерегулярністю зайнятості окремих категорій населення (сезонні роботи, надомна праця).

Технологічне безробіття пов'язане з ліквідацією робочого місця внаслідок модернізації, раціоналізації виробництва, тобто з упровадженням нової техніки й технології.

Конверсійне безробіття пов'язане зі скороченням галузей військово-промислового комплексу та їх перепрофілюванням.

Приховане безробіття – це обставини, коли надлишкові робітники використовуються у виробництві, яке потребує меншої кількості робочої сили. Прикладом прихованого безробіття є робота неповний робочий тиждень, що було характерно для економіки України 1990-х рр.

Безробіття характеризується двома основними показниками: рівнем і тривалістю безробіття.

Рівень безробіття за методологією МОП визначається як відношення (у відсотках) кількості безробітних віком 15–70 років до економічно активного населення зазначеного віку або відповідної соціально-демографічної ознаки.

Рівень зареєстрованого безробіття визначається як відношення (у відсотках) кількості безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, до середньорічної кількості населення працездатного віку.

Основним джерелом для визначення реальних масштабів зайнятості та безробіття є вибіркові обстеження населення з питань економічної активності. Цей спосіб визначення реальних обсягів безробіття – науково обґрунтований метод спостережень, що здійснюються в Україні, як і у світовій практиці, за методологією Міжнародної організації праці (МОП).

Соціально-економічні та психологічні наслідки безробіття. Безробіття вважається, з одного боку, важливим стимулятором активності працюючого населення, а з іншого – великим суспільним лихом.

До негативних наслідків безробіття можна віднести:

- зменшення рівня життя;
- поява невпевненості в майбутньому;
- морально-психологічна травма (зайва людина);
- виникнення почуття власної неповноцінності;
- зниження кваліфікації працівників;
- зростання злочинності та ін.

Різноманітність типів безробіття дуже ускладнює завдання його скорочення. Оскільки єдиних «ліків від безробіття» бути не може, то для розв'язання цієї проблеми доводиться використовувати різні методи, заходи як на рівні держави, так і на рівні підприємств.

Одним із наслідків безробіття є погіршення рівня життя як безробітних, так і працюючих, через те, що надлишок пропозиції робочої сили зумовлює зниження ціни праці.

Особливостями сучасного безробіття є:

- зростання його масштабів;
- зрушення у соціально-професійній структурі безробітних;
- зрушення у статево-віковій структурі безробітних;
- підвищення частки вимушеної часткової незайнятості й добровільної незайнятості, а через те й втрата кваліфікації непрацюючими робітниками;
- збільшення тривалості безробіття.

Результати досліджень із психології, фізіології праці, медицини показують: безробіття переживається людиною як ситуація вкрай критична, що часто призводить до незворотних наслідків як у психіці, так і в організації соціального життя. Унаслідок втрати роботи у

свідомості людини руйнуються традиційні цінності сучасного суспільства, які в першу чергу пов'язані з працею: матеріальний добробут, самоствердження, соціальний статус, авторитет, повага і т.д.

Особливо негативно безробіття впливає на молодь. У її середовищі зростає злочинність, наркоманія, проституція тощо. Велику небезпеку представляє довготривале безробіття. У результаті зниження якості робочої сили падає продуктивність суспільного виробництва, знижується конкурентоспроможність вітчизняної продукції. Одночасно збільшуються суспільні витрати на професійну і соціально-психологічну реабілітацію безробітних.

ОСОБЛИВОСТІ РИНКУ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНА РОБОТА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

1. Особливості сфери зайнятості та ринку праці в сучасній Україні: актуалізація соціальної роботи.
2. Трудова міграція в сучасній Україні: стан і проблеми.
3. Соціальні механізми регулювання трудової міграції.

1. Особливості сфери зайнятості та ринку праці в сучасній Україні: актуалізація соціальної роботи.

Сучасний стан зайнятості та ринку праці в Україні характеризується наявністю комплексу проблем, серед яких виокремлюються такі:

- наявність структурної диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили. Значне переважання пропозиції робочої сили над попитом спостерігалось у робітників найпростіших професій у сільському господарстві та подібних галузях, у кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства, службовців, пов'язаних з інформацією;

- значна середня тривалість безробіття;

- наявність вимушеної неповної зайнятості. Здебільшого це працівники промисловості (674,1 тис. осіб), а також транспорту та зв'язку (202,3 тис. осіб). Кількість працюючих у режимі скороченого робочого дня (тижня) у 2012 році становила 363,3 тис. працюючих;

- проблеми зайнятості в депресивних регіонах,

монофункціональних містах;

- поширення неформальної і тіньової зайнятості.;
- необхідність підвищення рівня професійної освіти, професійного навчання працівників, що забезпечує їх конкурентоспроможність відповідно до сучасних умов розвитку економіки і структурних змін, що відбуваються на ринках товарів (послуг);
- незабезпечення належного рівня оплати праці, який є важливим чинником підвищення якості життя, розширеного відтворення робочої сили.

Завершення формування загальноукраїнського ринку праці стримується дестабілізуючими чинниками, серед яких можна відзначити такі:

- зтяжний характер спаду виробництва, викликаний загальною кризою (кризою економічної і політичної систем, структурними деформаціями, помилками приватизації);
- зростання прихованого безробіття;
- стихійна і малоефективна конверсія оборонних виробництв (особливо на сході країни);
- довільне скорочення військового контингенту за відсутності оборонної доктрини (затягування військової реформи);
- неконтрольована міграція населення та робочої сили між країнами СНД і з гарячих точок колишнього Радянського Союзу;
- недосконалість законодавчої бази;
- недостатній взаємозв'язок адміністративних і ринкових методів регулювання зайнятості;
- відсутність або брак інформації про вакансії за межами території проживання.

Ринок праці України, як і ринки праці пострадянських країн, має істотну проблему – наявність неправових трудових практик, у яких працівники незахищені, а держава втрачає податкові надходження від економічної діяльності, що розгортається в таких практиках. Тривогу з приводу широкого кола неправових практик б'ють фахівці, зокрема соціологи, офіційна ж статистика ці практики своїм обліком не охоплює.

Економічна активність населення працездатного віку в Україні майже така ж, як і у населення в розвинених країнах. Водночас існують суттєві відмінності у рівнях економічної активності для населення віком 15–70 років і населення працездатного віку в Україні

та розвинених країнах.

2. Трудова міграція в сучасній Україні: стан і проблеми

Міграція як явище налічує багатовікову історію, вона супроводжує людство чи не з перших днів його існування. У наш час міграція, без перебільшення – глобальна проблема, яка тією чи іншою мірою стосується кожної країни.

Україна належить до країн зі змішаними потоками мігрантів, тобто одночасно є країною транзиту, виїзду та в'їзду. Як країну транзиту Україна приваблює переважно мігрантів з країн колишнього СРСР (перш за все Азербайджану, Вірменії, Грузії, Молдови, Росії, Узбекистану), а також мігрантів, мета яких – трудова міграція до розвинених країн. Також до цієї групи відносять біженців і шукачів притулку.

Трудові мігранти, для яких Україна є приймаючою стороною (країною в'їзду), поділяються на групу легальних трудових мігрантів (працюють за контрактом переважно в іноземних фірмах); робітників, котрі часто не мають офіційної реєстрації та виконують низькооплачувані роботи; тих, хто приїжджає до своїх земляків, котрі вже «вкоренилися» в Україні. В Україні вже сформувалися азербайджанська, арабська, в'єтнамська, вірменська, грузинська, індійська, іранська, китайська, пакистанська, турецька тощо діаспори.

Водночас зазначимо, що найчастіше, якщо порівнювати наведені вище потоки міграції, Україна розглядається як країна виїзду. В основі сучасної міграції з України – працевлаштування за кордоном, трудова міграція. Україна належить до групи країн-лідерів за кількістю міжнародних мігрантів.

Трудова міграція заслуговує на особливу увагу серед численних видів міграції, адже є механізмом самоорганізації населення та самостійного пошуку нових джерел доходу для своїх сімей у ситуації невизначеності на ринку праці в країнах, що розвиваються, зокрема в Україні.

Трудова міграція – це територіальні переміщення людей між різними країнами або населеними пунктами, регіонами всередині держави з метою зміни або пошуку місця прикладання праці, котрі впливають на характер і ступінь розвитку соціально-економічних відносин у районах прибуття і вибуття мігрантів.

Трудові міграції залежно від перетину державного кордону

поділяють на зовнішні та внутрішні. Зовнішні трудові міграції за тривалістю поділяють на тимчасові (зворотні) та постійні (виїзд осіб на постійне місце проживання за мотивами трудової діяльності).

Зворотні трудові міграції (як зовнішні, так і внутрішні) за тривалістю поділяються на довгострокові (строком, довшим за рік), короткострокові (від трьох місяців до року), сезонні (міграції тривалістю до трьох місяців, для роботи в тих галузях, які мають сезонний характер), вахтові та маятникові.

За критерієм легальності зовнішні трудові міграції класифікують так:

- **офіційна трудова міграція** – переміщення громадян, які виїжджають за кордон, декларуючи метою виїзду участь у трудовій діяльності. Це – легальні трудові мігранти у країнах призначення (саме їх фіксує офіційна статистика);

- **неофіційна легальна трудова міграція** – поїздки за кордон з декларованою метою туризму, відвідування родичів тощо з подальшим працевлаштуванням і реєстрацією в країні-реципієнті. Учасники таких поїздок не можуть бути відстежені вітчизняною статистикою, однак при цьому стають цілком легальними трудовими мігрантами у країнах-реципієнтах;

- **успішна нелегальна трудова міграція** – поїздки за кордон, пов'язані з незареєстрованою зайнятістю видами діяльності, дозволеними законодавством відповідних країн;

- **міграція жертв злочинних угруповань** – торгівля людьми та інші випадки перебування громадян певної країни в нелюдських умовах або зайнятість протиправною діяльністю за кордоном не з власної волі. Торгівля людьми пов'язана з примусовою працею, порушенням прав людини тощо.

За критерієм легальності можна класифікувати і внутрішні трудові переміщення, адже реалії економічного життя дають для цього підстави, але коректніше такі міграції називати зареєстровані та незареєстровані.

За способом реалізації трудові міграції (як зовнішні, так і внутрішні) бувають:

- **організованими**, що здійснюються за допомогою державних, громадських та інших організацій (напр., державних центрів зайнятості, бюро, агенцій з підбору персоналу тощо). До цієї групи можна також віднести міграції, що здійснюються у рамках договорів підряду, укладених між українськими та зарубіжними

підприємствами;

- **неорганізованими**, що здійснюються силами самих мігрантів.

Існує також поділ міграцій на **підготовлені** (коли особа заздалегідь знаходить собі роботодавця й обговорює умови праці) та **непідготовлені** (коли у місці прибуття у мігранта немає жодних контактів). Ця класифікація дещо подібна до розподілу міграційних переміщень на організовані та неорганізовані, але не тотожна їй. Поняття підготовлених міграцій ширше, ніж поняття організованих міграцій, оскільки за його допомогою описують не лише ті переміщення, котрі здійснюються за допомогою спеціалізованих організацій (агенцій, центрів, громадських організацій тощо), але й міграції, підготовлені мігрантом самостійно.

Залежно від кількості учасників трудові міграції (зовнішні та внутрішні) поділяють на індивідуальні та групові (у тому числі сімейні переміщення).

Внутрішні трудові міграції за територіальною ознакою можна розділити на міжрегіональні та внутрішньорегіональні (відбуваються усередині адміністративних областей, регіонів).

Залежно від виду поселень, між якими відбувається переміщення, внутрішні трудові міграції поділяють на такі, що здійснюються між містами, між селами, між селами та містами.

За рівнем кваліфікації трудову міграцію (як внутрішню, так і зовнішню) поділяють на:

- **міграцію кваліфікованих працівників**, серед яких виокремлюється процес «відпливу умів»,
- **міграцію некваліфікованої робочої сили**.

Серед важливих мотивів, що викликають міграції і причин міжнародної міграції трудових ресурсів мають місце різні чинники політико-економічної та неекономічної, соціокультурної природи. Найважливішими (основними) чинниками вважаються ті, що характеризуються політико-економічною природою.

До причин політико-економічного характеру належать, наприклад, такі:

- різниця у рівні економічного і, зокрема, промислового розвитку окремих країн. Робітники мігрують, в основному, з країн із низькою якістю життя до країн із більш високою якістю життя;
- наявність національних відмінностей у розмірах заробітної плати;
- існування органічного безробіття у деяких країнах, насамперед

у слаборозвинених;

- глобальний рух капіталу і функціонування транснаціональних корпорацій.

Основними причинами трудової еміграції з України є:

- незадовільний економічний стан;
- відсутність активної соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення потреб у добровільному виборі виду діяльності;
- незадовільність умов для стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва.

За умов інтенсивного розвитку інформаційного постіндустріального суспільства міждержавні переміщення населення набули загрозливих масштабів в Україні. Масштаб зовнішньої трудової міграції з України на сьогодні оцінити за допомогою офіційних статистичних показників практично неможливо. Експертні оцінки також суттєво відрізняються між собою, коливаючись, як правило, в інтервалі від 2,0–2,7 млн. осіб до 5,0–6,5 млн. осіб.

На сьогодні основними каналами трудової міграції українських громадян є:

- самостійний пошук роботи;
- використання туристичних агенцій;
- запрошення українських фахівців безпосередньо іноземною стороною;
- використання послуг структур з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном.

Зрозуміло, що внаслідок таких переміщень робочої сили чиниться надмірне навантаження на працездатне населення, посилюються демографічні ризики. Так, унаслідок того, що більшість мігрантів перебувають у дітородному віці, погіршується соціально-демографічна структура українського суспільства, його репродуктивний потенціал. Для України це особливо важливо, оскільки в країні зменшується чисельність населення, котра викликана, перш за все, низькою народжуваністю та високою смертністю. За деякими оцінками, збереження такої тенденції (у тому числі обсягів зовнішньої та внутрішньої трудової міграції) може привести до зменшення населення України до 2026 р. до 42 млн. осіб.

У даному контексті варто також вести мову про соціальні, соціально-психологічні, а також соціокультурні ризики. До перших з них відносять, перш за все, послаблення сім'ї, інституту,

відповідального за соціальне здоров'я суспільства. Адже за «правилами гри», що задаються міграцією, цей інститут не може ефективно виконувати низку важливих соціальних функцій: репродуктивну, соціалізації молоді, первинного соціального контролю, регуляції сексуальної поведінки, задоволення потреби у духовному спілкуванні тощо.

Соціокультурні ризики полягають у високій вірогідності заповнення «демографічного вакууму», що утворився в українському суспільстві, іммігрантами з третіх країн зі стабільним природним приростом населення, але у той же час з іншою, а для певної частини населення – чужою культурою, ментальністю, а отже, як наслідок – утворенням умов для зростання напруженості у суспільстві, поширення настроїв ксенофобії та нетерпимості.

Важливе місце серед проблем, які потребують уваги та пошуку ефективних механізмів розв'язання у зв'язку з наявністю імміграційних процесів, посідає необхідність актуалізації соціальної роботи, а саме: перш за все, висвітлення міжнародних стандартів поводження з мігрантами, заходів, спрямованих на подолання мовного бар'єра та толерантне розуміння інших культур і релігій, недопущення проявів расизму по відношенню до мігрантів, соціальну адаптацію та реабілітацію іноземних громадян, які опинилися у місцях несвободи.

Важлива обізнаність для осіб, які працюють з мігрантами, у царині законодавчих і нормативних документів щодо правового статусу іноземців в Україні та особливостей реалізації нових законів, адже правове забезпечення цієї діяльності останнім часом зазнає помітних змін. Так, лише протягом 2011 р. прийнята низка законів, наприклад, Закон України «Про ратифікацію Конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав», Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань міграції», Закон України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту», Закон України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства».

Зокрема, якщо 6 місяців тримання не становили великої шкоди і загрози свідомості людей, то з прийняттям Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» і збільшенням максимального строку перебування осіб у Пунктах тимчасового перебування іноземців (ПТП) до 12 місяців, проблема

комунікативної та соціальної адаптації та реабілітації серед таких мігрантів (іноземців та осіб без громадянства, які незаконно перебувають в Україні) загострилась. Це насамперед пов'язано з неможливістю багатьох осіб самореалізуватися, продовжити навчання, роботу, розлученням особи з близькими, родичами тощо.

3. Соціальні механізми регулювання трудової міграції

Регулювання міжнародних міграційних процесів здійснюється на основі національних міграційних політик. У багатьох розвинених країнах створено чітку систему імміграційного захисту своїх кордонів, яка працює за принципом визначення корисності для держави зовнішніх міграційних потоків і залучення до країни, у разі потреби, іноземних фахівців і працівників певного професійно-кваліфікаційного спрямування. Вона покликана надійно захищати внутрішній ринок праці, а також створювати засади соціально-правового захисту працівників-емігрантів, нарощування економічного потенціалу країни і зростання добробуту сімей.

Розрізняють міжнародне адміністративно-правове та економічне регулювання міграційних процесів:

- **адміністративно-правове регулювання міжнародної трудової міграції** передбачає: установлення правових норм, котрі згладжують суперечливі моменти даного процесу, встановлення міграційних квот, а також встановлення меж можливостей міграції (наприклад, кримінальних норм);

- **економічне регулювання міжнародних міграційних процесів** містить: установлення митних внесків чи бар'єрів; установлення відповідних візових ставок; регулювання заробітної плати мігрантів; запровадження різних штрафних ставок.

Виокремлюють також одно-, дво- і багатостороннє міжнародне регулювання трудової міграції:

- **одностороннє міжнародне регулювання** – це державне регулювання міграційних процесів, виходячи з власних інтересів і без обов'язкового узгодження з іншими державами;

- **двостороннє регулювання** – це регулювання міграційних процесів на основі двосторонніх міждержавних угод. Філіппіни, наприклад, мають двосторонні угоди з питань міграції з 25-ма країнами. Це одна з найефективніших форм регулювання;

- **багатостороннє регулювання міжнародними міграційними**

процесами – це регулювання, що базується на підписанні міжнародних угод, конвенцій на загальносвітовому рівні, а також на домовленостях, що приймаються в межах окремих інтеграційних угруповань.

В Україні державна міграційна політика тільки формується. Значущість цієї політики для розбудови держави неможливо переоцінити, адже відсутність законодавчого визначення напрямів державної міграційної політики України, принципів діяльності державних органів у сфері міграції, стратегічних цілей, завдань і стандартів із забезпечення реалізації прав людини негативно позначається на ефективності протидії явищам, що становлять загрозу національній безпеці України, – нелегальній міграції, загостренню демографічної кризи, а також від'їзду за межі України вчених, фахівців, кваліфікованої робочої сили.

Політика у сфері регулювання трудової міграції розглядається як складова державної політики у сфері зайнятості населення і має вирішуватись насамперед через формування сучасного, мобільного внутрішнього ринку праці.

Основні механізми реалізації державної міграційної політики у сфері виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України:

- створення умов для мінімізації нерегульованої зовнішньої трудової міграції громадян України;
- забезпечення ефективного державного регулювання ринку праці з метою збалансування попиту та пропозиції робочої сили на внутрішньому ринку;
- створення сприятливих соціально-економічних умов для вкладення трудовими мігрантами з України та українською діаспорою інвестицій у національну економіку;
- посилення соціального і правового захисту громадян України, які перебувають за кордоном;
- проведення моніторингу стану зовнішньої трудової міграції;
- посилення міжнародного співробітництва України у сфері міграції з метою створення сприятливих умов для перетинання трудовими мігрантами з України державних кордонів.

Основні механізми реалізації державної міграційної політики у сфері імміграції:

- стимулювання імміграційних потоків в Україну залежно від інвестиційних, наукових та культурних потреб держави, створення сприятливих умов для повернення в Україну діячів науки та

культури, кваліфікованих спеціалістів і робітників, гостра потреба в яких є відчутною для національної економіки, їх інтеграції в українське суспільство;

- сприяння поверненню до України осіб, депортованих за національною ознакою, їх нащадків, інтеграції таких осіб в українське суспільство;

- забезпечення реалізації міжнародних принципів та норм міжнародного права щодо захисту осіб, які постраждали від торгівлі людьми, реабілітації та повернення таких осіб до держав їх походження;

- удосконалення законодавства з метою захисту прав мігрантів, які перебувають в Україні, та забезпечення доступу всіх мігрантів незалежно від їх правового статусу до програм охорони здоров'я.

Основні механізми реалізації державної міграційної політики щодо тимчасового в'їзду в Україну іноземців та осіб без громадянства:

- створення сприятливих умов для тимчасового в'їзду в Україну іноземців та осіб без громадянства з туристичною метою, для навчання, провадження підприємницької діяльності тощо;

- забезпечення здійснення контролю за в'їздом в Україну мігрантів з метою працевлаштування або навчання;

- протидія нелегальній міграції, у тому числі вдосконалення роботи державних органів, спрямованої на протидію нелегальній міграції;

- забезпечення реалізації загальновідомих міжнародних принципів і норм міжнародного права щодо захисту прав біженців та осіб, які потребують додаткового чи тимчасового захисту або притулку в Україні, враховуючи принцип невисилання;

- сприяння добровільному поверненню нелегальних мігрантів до держав їх походження, національності у співробітництві з міжнародними та громадськими організаціями, що працюють у сфері міграції;

- посилення відповідальності за правопорушення, пов'язані з нелегальною міграцією.

У сфері трудової міграції населення основна проблема, про що вже йшлося вище, – незахищеність трудових мігрантів та їх сімей. Незважаючи на широку роз'яснювальну роботу з боку державних інституцій, громадських, зокрема правозахисних організацій, мас-медіа, чимало українців зважаються на нелегальну трудову міграцію і

часто стають жертвами кримінальних структур. Трудова нелегальна міграція породжує таке аморальне явище, як торгівля «живим товаром», тобто людьми. Мігрантів примушують працювати у найганебніших умовах, жінок – займатися проституцією, нерідко такий спосіб життя призводить до тяжких, невиліковних захворювань, летального наслідку.

На сьогодні державні інституції України не в змозі задовільнити всі нагальні потреби самотужки, тому варто було б залучати до співпраці громадські організації. Щоб стати справді ефективним інструментом регулювання міждержавного обміну робочою силою, державна міграційна політика має бути конструктивною і раціонально збалансованою, спиратись на досвід країн-експортерів та імпортерів робочої сили, формуватися з урахуванням стратегічних орієнтирів розвитку трудової міграції в Україні.

Щодо внутрішньої міграції, то припинити відтік молоді з сільської місцевості можна за рахунок розвитку соціальної інфраструктури, створення нових робочих місць, підвищення якості життя населення.

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

1. Соціальна політика у сфері зайнятості населення.
2. Структура системи соціальних послуг у сфері зайнятості населення.
3. Державне соціальне страхування на випадок безробіття.
4. Державні та територіальні програми зайнятості.

1. Соціальна політика у сфері зайнятості населення

У країнах світу загально визнані такі моделі соціальної політики, які віддзеркалюють економічні та соціальні пріоритети та політичні традиції в кожній країні: ліберальна (англосаксонська), соціал-демократична (скандинавська), корпоративна (континентально-європейська) та рудиментарна. Різниця між цими моделями полягає в тому, хто несе остаточну відповідальність за соціальний захист кожної людини – сім'я, громада чи держава. Завдання більшості систем соціального захисту населення полягає у підтримці

стабільності доходів людей, наданні рівного доступу до медичного обслуговування та необхідних соціальних послуг. Перевага віддається або соціальній солідарності, перерозподілу доходів та соціальній підтримці рівня життя усього населення (Швеція), або становленню ринкових відносин, проведенню соціальних програм з найменшими економічними витратами, розвитку системи приватного страхування (Німеччина), становленню «особистісної відповідальності» працюючих громадян за своє життя та благополуччя, а також тимчасової державної соціальної допомоги найбільш нужденним (США) тощо.

Водночас з'являється модель соціальної політики, яка характерна для країн – членів Європейського Союзу (ЄС), що характеризується врахуванням економічної ефективності, соціальної солідарності та інтеграцією досвіду соціальної політики учасників ЄС.

Модель соціальної політики в Україні тепер знаходиться на етапі реформування – переходу від патерналістської до європейської моделі. Цей перехід доволі складний, що пов'язано з наявністю багатьох проблем.

Соціальна політика в Україні спрямована на управління соціальними ризиками, важливою її складовою на загальнонаціональному рівні є соціальний захист населення – система економічних, соціальних, правових, організаційних заходів, у межах якої працездатним громадянам надаються відповідні умови для покращення життєдіяльності за рахунок особистого трудового внеску, а непрацездатним, соціально-уразливим групам населення – певні державні соціальні гарантії, матеріальна підтримка, спеціальні соціальні послуги тощо.

Для забезпечення соціального захисту населення застосовується комплекс інструментів, серед яких виділяють активні і пасивні. Активні інструменти спрямовані на попередження ситуацій, які загрожують добробуту людини, а також на стимулювання її активності, які здійснюються у вигляді соціального страхування, програм зайнятості, охорони здоров'я тощо. Пасивні інструменти покликані надати соціальну допомогу та підтримку особі або соціальній групі, яка не має достатніх засобів існування та знаходиться у складній життєвій ситуації. При цьому соціальна допомога має адресне спрямування.

Як вважає М. В. Туленков, в умовах кризового стану та посткризового відновлення в Україні найбільш пріоритетним

напрямок реформування соціальної політики має стати посилення соціальної спрямованості здійснюваних економічних реформ, а також розбудова соціально зорієнтованої ринкової економіки. При цьому соціальний зміст реформ економіки повинен передбачати розкриття потенціалу кожної людини, а також формування у неї творчої, активної життєвої позиції. Це передусім становлення середнього класу, тобто формування стійкого прошарку людей, у яких є власність та стабільний дохід. Необхідна глибинна модернізація соціальної сфери, що у першу чергу пов'язано з перебудовою політики доходів та реформуванням системи оплати праці, подоланням існуючого нині штучного зниження вартості робочої сили, надмірного майнового розшарування населення, а також з удосконаленням механізмів визначення мінімальної заробітної плати, основу якої має складати прожитковий мінімум, зменшення податкового навантаження на фонд оплати праці й доходи громадян, запровадження стандартів погодинної оплати праці тощо. Наприклад, молодь у своїй більшості не потребує безкоштовних соціальних послуг. Наявність робочого місця та гідна заробітна платня дозволить молоді задовольняти соціальні потреби, не звертаючись до соціальних організацій міста. Це актуалізує питання збалансованості регіональних ринків праці, у першу чергу це підготовка спеціалістів, які справді необхідні; якісного працевлаштування безробітної молоді згідно з отриманою спеціальністю; пошуку першого робочого місця для випускників навчальних закладів тощо. Саме це дозволить більше уваги приділяти наданню адресної соціальної допомоги тим громадянам, які дійсно цього потребують.

Оптимальна модель соціального захисту населення повинна мати за мету розробку та впровадження таких соціальних програм, які спрямовані на підтримку широких кіл економічно-активних прошарків населення, забезпечення можливості вертикальної мобільності, створення умов функціонування людини на рівні цивілізованих соціальних стандартів якості життя (високий рівень заробітної плати, що дає змогу не лише відтворення робочої сили, а її соціального розвитку, спроможності працюючих забезпечити добробут своєї сім'ї, доступ до якісних медичних послуг, освіти, задоволення соціальних та культурних потреб). Соціальна робота у такому сенсі спрямована на формування середнього класу, який є запорукою стабільності суспільства, його усталеного розвитку, соціальної безпеки. Такий підхід виключає розгляд сутності

соціальної роботи як діяльності, спрямованої на надання необхідної соціальної допомоги або соціального захисту лише найбільш соціально-уразливим групам населення, оскільки у сучасних умовах у першу чергу необхідна підтримка тих верств населення, які ще не впали за межу бідності.

А. І. Андрющенко відзначає, що у сучасних умовах оптимальна модель соціального захисту населення повинна передбачати три напрямки, які у сукупності забезпечать не тільки фізичне виживання населення, але й підтримають певний стандарт життєвого рівня в умовах перехідного періоду.

Програми соціальної допомоги, які гарантують громадянам, що опинились за межею бідності та не мають в силу певних причин можливості забезпечити собі мінімальний життєвий рівень, умови психофізичного виживання у кризовому суспільстві.

Програми соціального забезпечення, які спрямовані на підтримку доходів, гарантуючих певний рівень життя (попередження втрати регулярних доходів, надання допомоги в разі втрати їх джерел, компенсація додаткових витрат).

Підтримка потенціалу соціально-економічної активності працездатного населення, тобто стимулювання працездатного населення до активної економічної діяльності.

При цьому основними напрямками соціального захисту мають стати заходи, спрямовані на відновлення соціального функціонування працездатного населення та надання соціальних послуг непрацездатному населенню.

Треба враховувати необхідність підтримки тих осіб, які ще не стали соціально-вразливими, для того, щоб ця категорія не збільшувалася. Пріоритетним у цьому напрямку є забезпечення зайнятості працездатних осіб у працездатному віці, а також створення соціальних стандартів і гарантій, спрямованих на задоволення не тільки їх біологічних, але й соціальних потреб.

Отже, реформування моделі соціального захисту населення впливає і на функціонування національної системи соціальних послуг як важливого елемента соціального захисту населення, особливо представників тих груп, які мають проблеми у соціальному функціонуванні.

Одним з напрямків державного регулювання економічних і соціальних процесів, реалізації соціальної політики в Україні є державне регулювання сфери зайнятості населення. *Державне*

регулювання ринку праці та зайнятості населення – це цілеспрямовані дії держави та її владних структур, спрямовані на: забезпечення максимальної зайнятості населення відповідного рівня розвитку продуктивних сил; усунення і попередження розбалансованості у попиті та пропозиції робочої сили; удосконалення трудових відносин; забезпечення прав і свобод людини, в т. ч. соціальне забезпечення, соціальний захист, надання інших соціальних послуг для підвищення якісного складу людського потенціалу, високого рівня і якості життя населення.

Суб'єктами регулювання ринку праці є державні установи, організації та посадові особи, які формують державну політику, здійснюють цілеспрямований регульований вплив на соціальні процеси у сфері ринку праці та трудових відносин, відповідно до делегованих їм повноважень. До них належать державні органи законодавчої та виконавчої влади України (Верховна Рада, Уряд, міністерства, комітети та відомства, органи місцевого самоврядування).

Об'єктами державного регулювання ринку праці є процеси й умови функціонування та відтворення робочої сили, зайнятості населення, на які спрямовано організаційну, координаційну та стимулюючу діяльність відповідних суб'єктів державних владних структур. Тобто об'єктами державного управління ринку праці є:

- забезпечення зайнятості;
- узгодження попиту та пропозиції робочої сили;
- узгодження протиріч на ринку праці;
- соціально-трудова відносина між працівником і роботодавцем;
- соціальний захист і соціальна підтримка населення;
- створення умов для скорочення рівня безробіття тощо.

Основні **завдання** державного регулювання ринку праці:

- сприяння реалізації права на працю й одержання трудового доходу;
- виявлення та згладжування протиріч ринку праці;
- сприяння подоланню дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили;
- проведення реалістичної політики у галузі підвищення зайнятості населення, соціального захисту, соціальної підтримки та соціального забезпечення;
- узгодження використання економічних регуляторів розширення попиту на робочу силу із загальноекономічною політикою розвитку

економіки (інвестиціями, кредитно-фінансовою системою, податковою, бюджетною, зовнішньоекономічною діяльністю);

- створення умов для розширення попиту на висококваліфікованих працівників (із забезпеченням престижної заробітної плати) у пріоритетних галузях економіки;

- надання соціальних послуг населенню і роботодавцям;

- організація профорієнтаційної роботи;

- створення державної системи моніторингу і прогнозування потреб економіки (залежно від ситуаційних моделей економічного розвитку) у професійно-кваліфікаційному складі робочої сили;

- створення умов для забезпечення посиленої участі соціально вразливих верств населення в суспільному виробництві;

- сприяння скороченню й обмеженню неформальної зайнятості;

- сприяння адаптації ринку праці, соціально-трудова відносин до умов глобалізації та інтеграції України у світовий економічний простір.

Заходи державного регулювання зайнятості населення поділяються на активні та пасивні.

Активні заходи державного регулювання у сфері зайнятості такі:

- створення додаткових сфер зайнятості (переструктуризація економіки, додаткові робочі місця на державних підприємствах, субсидування створення нових робочих місць у приватному секторі, створення умов для іноземного інвестування, організація громадських робіт, сприяння розвитку малого бізнесу, підприємництва, створення умов для самозайнятості громадян тощо);

- професійна орієнтація населення, підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів;

- посилення територіальної та професійної мобільності робочої сили;

- субсидування частини витрат підприємств на заробітну плату, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, застосування гнучких форм зайнятості;

- сприяння у працевлаштуванні (пошук підходящої роботи, допомога громадянам у відкритті власної справи; працевлаштування неконкурентоспроможних верств населення на заброньовані робочі місця; сприяння самозайнятості та підприємницькій діяльності; організація тимчасових громадських робіт);

- надання допомоги в разі трудової міграції.

Пасивні заходи – фінансування, надання соціальної допомоги,

пільг, гарантій, асигнування коштів на часткове відшкодування безробітним утрати доходів, на забезпечення дострокового виходу на пенсію та інші грошові допомоги. Ці заходи не впливають на регулювання попиту і пропозиції робочої сили.

Отже, соціальна політика держави у сфері зайнятості передбачає:

- регулювання соціальних відносин у суспільстві, регламентацію умов взаємодії суб'єктів економіки у сфері зайнятості (в тому числі між роботодавцями і робітниками);
- розв'язання проблеми безробіття та забезпечення ефективної зайнятості;
- формування стимулів до високопродуктивної суспільної праці й надання соціальних гарантій;
- створення системи соціального захисту населення;
- забезпечення розвитку елементів соціальної інфраструктури сфери зайнятості.

Державні гарантії права на вибір професії та виду діяльності для працездатного населення у працездатному віці в Україні.

- добровільність праці, вибору або зміни професії та виду діяльності;
- захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи;
- безплатне сприяння у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб, всіма доступними засобами, включаючи професійну орієнтацію і перепідготовку;
- компенсація матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;
- виплата вихідної допомоги працівникам, які втратили постійну роботу на підприємствах, в установах і організаціях, у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством;
- безкоштовне навчання безробітних новим професіям, перепідготовка в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою матеріальної допомоги;
- виплата безробітним в установленому порядку допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги членам сім'ї, які перебувають на їх утриманні, та інших видів допомоги;
- зарахування періоду перепідготовки та навчання новим

професіям, участі в оплачуваних громадських роботах, одержання допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю до стажу роботи, а також до безперервного трудового стажу; надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам випускникам державних навчальних закладів держави, раніше заявлених підприємствами, установами, організаціями.

Поряд із державою соціальний захист у сфері зайнятості забезпечують підприємства (чи підприємці) й самі наймані робітники – їхні профспілкові організації.

Результати реалізації соціальної політики у сфері зайнятості позначаються як на підвищенні мінімального розміру виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, державних соціальних стандартів і гарантій, так і на підвищенні основних соціально-економічних індикаторів рівня життя населення.

2. Структура системи соціальних послуг у сфері зайнятості населення

Важливим елементом реалізації соціальної політики у сфері зайнятості населення є функціонування системи соціальних послуг. При визначенні структури системи соціальних послуг особливого спрямування набуває використання системного та структурно-функціонального підходів. Системний підхід дозволяє будь-який об'єкт розглядати одночасно і як єдине ціле, і як сукупність певних елементів, що взаємодіють і взаємовпливають один на одного, об'єднаних для досягнення певного результату. З погляду структурно-функціонального підходу будь-який об'єкт розглядається як системно організована структурна цілісність, у якій кожен елемент має певне функціональне призначення.

О. Л. Іванова та Т. В. Семигіна аналізують кілька підходів до визначення структури системи соціальних послуг. Так, за рівнем (масштабами) діяльності виділяють організації, що діють у міжнародному просторі (Міжнародна організація праці, Всесвітня організація охорони здоров'я, які мають представництва в Україні), на національному рівні (Українське товариство глухих, Українське товариство сліпих), регіональному, обласному, місцевому рівні (територіальні центри та відділення соціальної допомоги, районні відділи зайнятості населення).

Окрім цього, діяльність системи соціальних послуг відбувається

на різних організаційних рівнях:

- рівні створення соціальної політики та планування (Верховна Рада та місцеві Ради депутатів, Адміністрація Президента, Кабінет Міністрів);

- рівні розробки механізмів, що забезпечують всебічність та широке територіальне охоплення населення, організацій та соціальних служб (Міністерства та відомства);

- рівні утворення системи, управління нею, що дає змогу вирішити коло проблем, а не окремий випадок (Державна служба зайнятості населення, Державний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді);

- рівень, на якому вирішуються окремі ситуації (окремі соціальні служби, організації, установи);

- рівень, на якому соціальні служби мають справу з певними проблемами (інформаційні, консультативні служби, відділи).

Система соціальних послуг також виражена у вигляді відомчої мережі. Центральним органом виконавчої влади спеціальної компетенції є Міністерство соціальної політики України, яке забезпечує реалізацію державної соціальної політики у сфері праці, зайнятості, соціального захисту, соціального страхування; координацію соціальної допомоги та обслуговування людей літнього віку, інвалідів, ветеранів війни та праці та інших вразливих груп. До сфери управління Міністерства соціальної політики входить: Державна служба зайнятості та мережа регіональних і районних центрів зайнятості; територіальні інспекції охорони праці; мережа обласних, міських та районних управлінь праці та соціального захисту населення; санаторії для оздоровлення та лікування ветеранів війни і праці та інвалідів; реабілітаційні установи для інвалідів тощо. До системи органів виконавчої влади у сфері соціального захисту населення відносяться також Міністерство освіти і науки; Міністерство охорони здоров'я; Міністерство внутрішніх справ тощо.

Наступний підхід до визначення структури системи соціальних послуг у вітчизняних і закордонних працях визначається як «секторальний підхід», який випливає з того, що всі організації, які входять до системи, можна віднести до одного з трьох секторів.

Перший сектор – державний (органи державної влади на всіх рівнях, а також усі види державних і муніципальних (комунальних) підприємств і організацій).

Другий сектор – комерційний (бізнес-сектор): недержавні

прибуткові організації, а також громадяни, які займаються підприємницькою діяльністю щодо соціального обслуговування.

Третій сектор – недержавний, некомерційний, неприбутковий, благодійний, сектор добровільної активності.

Структура системи соціальних послуг може характеризуватися як «по горизонталі», так і «по вертикалі». «Вертикальна» структура включає три рівні: макрорівень (національний) представлений центральними органами законодавчої і виконавчої влади, які визначають соціальну політику держави; мезорівень (регіональний, місцевий) – представлений органами і організаціями соціального захисту і соціального обслуговування областей, міст, районів; мікрорівень (локальний) – представлений державними та комунальними спеціалізованими підприємствами, установами та закладами, а також недержавними організаціями, що надають соціальні послуги особам, які перебувають у складних життєвих обставинах і потребують сторонньої допомоги.

Кожний рівень має «горизонтальну» структуру. Так, в Україні на макрорівні законодавчу і нормативну роль у системі надання соціальних послуг виконують Верховна Рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України. На мезорівні в структурі всіх обласних державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування є відділи, що займаються питаннями соціальної політики та соціального захисту населення.

На мікрорівні структура державних і недержавних підприємств, установ і організацій соціального обслуговування охоплює ряд взаємозв'язаних елементів:

- управлінські і контролюючі органи;
- учасники процесу взаємодії (виконавці та споживачі послуг);
- проблемна ситуація (соціальна ситуація), умова або обставина, що негативно впливає на рівень життєдіяльності та соціалізованості людини;
- мета надання соціальних послуг вирівнювання рівня і якості життя різних верств населення шляхом задоволення життєвих (вітальних) і соціальних потреб;
- ресурси, необхідні для задоволення потреб соціально уразливих верств населення (матеріальні, фінансові, трудові тощо); умови надання послуг сукупність особливих знарядь і предметів праці, стан виробничого середовища і організації праці, які істотно впливають на здоров'я, настрої і працездатність індивіда (санітарно-гігієнічні;

психофізіологічні; соціально-психологічні і естетичні);

- види, форми, методи надання послуг;

- соціальне обслуговування діяльність, спрямована на задоволення потреб споживачів соціальних послуг, тобто на досягнення проміжних і кінцевих цілей надання клієнтам соціальних послуг;

- результат у вигляді корисного ефекту праці полягає в задоволенні соціальних потреб незахищених верств населення, а також поліпшенні їх соціального самопочуття, вихід із важкої життєвої ситуації тощо.

В останній час спостерігається збільшення чисельності недержавних соціальних організацій у сфері зайнятості та на ринку праці громадських організацій (організацій «третього сектору») та приватних служб (агенцій, бірж, бюро) зайнятості населення, які сприяють соціальному захисту та працевлаштуванню, надають послуги, пов'язані з профорієнтацією та підготовкою до роботи за новою професією.

Громадські організації як суб'єкт соціальної політики виражають і захищають права та інтереси різних соціальних груп, спільнот, категорій населення. Діяльність громадських організацій має велику значущість у сфері зайнятості, тому що вона спрямована, по-перше, на здійснення соціального контролю за дотриманням прав населення у сфері праці (це, передусім, профспілки); по-друге, на допомогу певній соціальній групі населення у сфері зайнятості та на ринку праці з урахуванням наявних специфічних потреб (наприклад, громадські організації інвалідів, молодіжні трудові загони, бізнес-інкубатори у межах вищих навчальних закладів тощо).

В останній час зростає кількість приватних організацій із працевлаштування – спеціалізованих установ, які займаються працевлаштуванням населення на ринку робочої сили, тобто виступають посередниками між підприємцями і найманими працівниками при укладенні угоди купівлі-продажу робочої сили.

Виділяють два основні види приватних організацій, що займаються працевлаштуванням: кадрові та рекрутингові.

Кадрові агенції надають послуги підбору персоналу та пошуку роботи. Послуги кадрових агенцій платні.

Рекрутингові організації (англ. staff recruitment) надають послуги з підбору й оцінки кадрів, персоналу. Вони працюють з роботодавцями, шукаючи для них працівників на конкретну

вакансію, тому дуже часто для тих, хто шукає роботу, послуги безкоштовні.

Отже, об'єднуючи потенціал держави, підприємців і профспілок для досягнення соціального миру, система соціального партнерства створює належні умови для економічного розвитку країни, позитивно впливає на формування та використання людських ресурсів. Тож система соціального партнерства — важлива структурна ланка інфраструктури ринку праці. Чим ефективніше співпрацюють соціальні партнери, тим ефективніше використовується трудовий капітал підприємств, галузей, регіонів, держави.

3. Державне соціальне страхування на випадок безробіття

Соціальне страхування – важлива складова частина соціального захисту населення. *Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття* (далі – страхування на випадок безробіття) – система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин і надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Суб'єкти страхування на випадок безробіття – застраховані особи, страхувальники та страховик.

Застраховані особи – наймані працівники, а у випадках, передбачених Законом, також інші особи, на користь яких здійснюється страхування на випадок безробіття. Страхуванню на випадок безробіття підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), цивільно-правового договору, включаючи тих, які проходять альтернативну (невійськову) службу, а також тих, які працюють неповний робочий день або неповний робочий тиждень, та на інших підставах, передбачених законодавством про працю, військовослужбовці (крім військовослужбовців строкової служби).

Страхувальники – це роботодавці та застраховані особи, які відповідно до Закону сплачують страхові внески.

Страховик Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Страховим ризиком вважаються обставини, внаслідок яких може статися страховий випадок, а страховим випадком у цьому виді

страхування є подія, через яку застрахована особа втратила дохід внаслідок втрати роботи чи опинилася у стані часткового безробіття.

Об'єктом страхування на випадок безробіття є страховий випадок, із настанням якого у застрахованої особи виникає право на отримання допомоги по безробіттю та надання соціальних послуг.

Страховий стаж – період, протягом якого особа страхується на випадок безробіття та за який сплачено страхові внески.

Не підлягають страхуванню на випадок безробіття:

- працюючі пенсіонери й особи, в яких відповідно до законодавства України виникло право на пенсію;
- іноземці й особи без громадянства, які тимчасово працюють за наймом в Україні, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України.

Платниками страхових внесків до Фонду є роботодавці, наймані працівники та особи, які за власним бажанням беруть участь у цьому виді страхування.

Розмір страхових внесків установлюється щорічно Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України одночасно із затвердженням Державного бюджету України.

Розмір внесків, сплачуваних до страхового фонду роботодавцями та найманими працівниками, не є сталою величиною. Це зумовлено, насамперед, коливаннями рівня безробіття. При збільшенні кількості безробітних зростають видатки фонду. Водночас зменшується чисельність платників страхових внесків, отже, скорочуються обсяги надходжень. Для коригування ситуації доводиться збільшувати розміри внесків.

Види матеріального забезпечення:

- допомога по безробіттю, у тому числі одноразова – для організації безробітним підприємницької діяльності;
- допомога з часткового безробіття;
- матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного; допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

4. Державні та територіальні програми зайнятості

Державні і територіальні програми зайнятості населення спрямовані на:

- сприяння розвитку на структурній перебудові економіки, створенню умов для направлення вивільнюваних працівників у першу чергу на рентабельні виробництва і в пріоритетні галузі народного господарства;

- запобігання розвитку безробіття і його скорочення шляхом підвищення економічної заінтересованості підприємств і організацій у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості;

- поліпшення системи відтворення робочої сили у поєднанні з розвитком робочих місць, професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації населення, ефективного використання трудових ресурсів;

- захист безробітних та їх сімей від негативних наслідків безробіття та забезпечення зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;

- формування матеріальної, кадрової, інформаційної, фінансової та науково-методичної бази державної служби зайнятості;

- заходи сприяння зайнятості населення, яке проживає в сільській місцевості.

Спеціальні галузеві програми зайнятості населення призначені для розв'язання на рівні окремих галузей і підприємств проблем прихованого безробіття, сприяння продуктивній зайнятості працівників і практичній реалізації диференційованого підходу до окремих підприємств з урахуванням державної політики структурної перебудови, санації державних підприємств і заходів державної політики на ринку праці.

Моніторинг Державної програми зайнятості населення здійснюється систематично органами державної служби зайнятості й Міністерством соціальної політики України. Щоквартально до Кабінету Міністрів України подаються звіти стосовно стану виконання Програми та пропозиції до здійснення коригуючих заходів.

Основна мета територіальних програм зайнятості – сприяння працевлаштуванню та раціональній суспільно корисній зайнятості працездатного населення і запобігання масовому безробіттю шляхом здійснення активної політики на ринку праці та надання соціальної та матеріальної підтримки громадянам, що потребують соціального захисту.

Територіальні програми зайнятості всіх територіально-адміністративних одиниць України є складовою державної програми зайнятості. Вони розробляються за типовими єдиними формами, у встановлений термін, із обов'язковим дотриманням принципів системного підходу до вирішення проблем зайнятості.

Територіальні програми зайнятості населення розробляються місцевими державними адміністраціями для працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, в тому числі для:

- жінок, які мають дітей віком до шести років;
- одиноких матерів, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів;
- молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних закладах освіти, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;
- осіб передпенсійного віку;
- осіб, звільнених після відбуття покарання або примусового лікування.

СОЦІАЛЬНІ МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ СТАНУ ПРАЦЕЗДАТНОГО НАСЕЛЕННЯ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ТА НА РИНКУ ПРАЦІ

1. Соціально-економічні регулятори зайнятості та ринку праці.
2. Соціально-правові регулятори зайнятості та ринку праці: соціальний діалог як універсальний принцип колективних практик.
3. Професійні спілки як регулятори соціально-трудоких відносин на ринку праці.

1. Соціально-економічні регулятори зайнятості та ринку праці

Під механізмом функціонування ринку праці розуміється взаємодія та узгодження різноманітних інтересів роботодавців і працездатного населення, що бажає працювати за наймом на основі інформації, одержуваної у вигляді змін ціни праці (функціонуючої робочої сили). У цьому механізмі виділяються попит на працю, пропозиція праці, умови рівноваги між ними, ціна праці й конкуренція. Аналіз соціально-економічних регуляторів взаємодії соціальних суб'єктів у сфері зайнятості передбачає розгляд механізмів формування попиту та пропозиції на працю, їх співвідношення.

Ринок праці забезпечує розвиток одного з найважливіших ресурсів виробництва – робочої сили. Одним із головних напрямків соціально-економічної політики держави є створення умов реалізації громадянами свого конституційного права на працю, розробка механізмів реалізації цього права.

Щоб визначити економічні механізми регулювання ринку праці, необхідно розкрити його основні закономірності, особливості та специфічні риси.

Ринкова економіка – це система ринків, тісно взаємодіючих і пов'язаних між собою. Їх можна поділити на дві групи – ринок продуктів (товарів і послуг) і ринок ресурсів (факторів виробництва). Одним із ресурсів виробництва є ринок праці. У науковій і навчальній літературі представлені різні уявлення про ринок праці як особливий ринок, зустрічаються різні визначення цього поняття [2-8].

Ринок праці відрізняється від споживчого та інших ринків

ресурсів. Принциповою відмітністю є невід'ємність товару (робочої сили) від його власника. Покупець цього товару користується трудовими послугами відповідно до конституційних прав і свобод людини, забезпечує певну тривалість процесу купівлі-продажу. На відміну від аналогічного процесу, на товарному ринку взаємодія має не одноразовий, а періодично повторюваний характер. При цьому регулювання ринку праці з боку держави, профспілкових організацій і громадськості є необхідністю, оскільки трудові відносини торкаються інтересів усіх осіб найманої праці, забезпечують соціально-економічний розвиток держави і соціальний клімат у суспільстві. Ринок праці з економічної точки зору охоплює не тільки сферу обігу товарів, а й сферу виробництва. Процес продажу робочої сили починається з передачі права покупцю користуватися робочою силою, потім продовжується у сфері виробництва у формі обміну живої праці на заробітну платню. Звідси випливає його важлива особливість: ринок праці охоплює як тих, хто не зайнятий на даний момент, так і тих, хто вже працює за наймом.

У межах ринкової економічної системи ринок праці виконує різноманітні функції:

- об'єднує продавців і покупців робочої сили;
- регулює попит і пропозицію робочої сили відповідно до суспільної значущості конкретного виду праці;
- формує вартість робочої сили;
- розподіляє робочу силу за галузями економіки, регіонами, підприємствами, установами і організаціями;
- стимулює розвиток конкуренції серед працівників за робочі місця і роботодавців – за кваліфіковану робочу силу;
- сприяє професійній і територіальній мобільності найманих працівників;
- інформує як працівників, так і роботодавців про ситуацію на ринку праці (про якісний і кількісний склад вільних робочих місць, пропозиції робочої сили та її професійну структуру, розміри зарплати на конкретних робочих місцях та про інші аспекти зайнятості та трудових відносин).

У сучасній Україні з розвитком ринкової економіки відбувається радикальна реструктуризація національної економіки, яка супроводжується деконцентрацією виробництва, глибинними структурними змінами в окремих галузях, згоранням окремих секторів або суттєвим скороченням робочих місць. Такі радикальні

зміни посилюються глобалізаційними процесами, коли за умов відкритості ринків і зростаючої конкуренції держава, підприємці змушені проводити прискорену модернізацію виробництва і оптимізувати чисельність персоналу, щоб вижити у конкурентній боротьбі. Усе це призводить до скорочення кількості найманої робочої сили, до поширення безробіття. В Україні кількість безробітних рік від року зростає. Зростає також кількість громадян, які працюють не за наймом – в особистому підсобному господарстві, за цивільно-правовими угодами тощо.

Поширюється деконцентрація світової економіки, яка характеризується переміщенням транснаціональними корпораціями своїх виробництв, зокрема шкідливих, з розвинутих країн у країни з низькою вартістю робочої сили і низьким рівнем соціальних гарантій з метою одержання більш високих прибутків. Однак разом з додатковими робочими місцями це веде до дерегуляції трудових відносин, провадження трудових строкових договорів, контрактів тощо, що погіршує соціальну захищеність працівників, веде до створення безпрофспілкових зон.

Політику зайнятості не можна зводити лише до допомоги безробітним. Політика зайнятості покликана задіяти все коло чинників, що забезпечують ефективність трудової діяльності. У ринкових умовах перманентні кризи негативно впливають на всі сфери життєдіяльності суспільства, перш за все трудову сферу. У зв'язку зі згоранням виробництва кількість зайнятого населення у легальному секторі постійно скорочується без адекватного збільшення кількості офіційно зареєстрованих безробітних, що вказує на розширення тіньового сектору економіки.

Наступним економічним механізмом оптимізації ринку праці є інвестиційна політика держави, яка повинна забезпечити формування сучасних робочих місць, що передбачає оновлення обладнання, устаткування. Державна підтримка інвестиційно-інноваційної діяльності має здійснюватися за рахунок як бюджетних, так і позабюджетних коштів. Доцільно використовувати також опосередковані засоби – пільгове кредитування, преференції при оподаткуванні, створення дієвих стимулів щодо орієнтації вітчизняних підприємств на реінвестування прибутків у впровадження інноваційних розробок.

Одним із інноваційних економічних механізмів подальшого розвитку сфери зайнятості, створення нових робочих місць,

розв'язання проблеми безробіття, створення умов для самореалізації працездатних осіб виступає *соціальне підприємництво*. Для України це новий вид підприємництва, хоча за кордоном час його розвитку і функціонування досягає майже півстоліття. Поняття «соціальне підприємництво» характеризує соціально значущу економічну діяльність, метою якої є створення прибуткових або частково прибуткових організаційних структур, доходи від яких ідуть на вирішення актуальних проблем, задоволення потреб найбільш соціально вразливих груп, прошарків, громад. Уже сьогодні у світі накопичений певний досвід соціального підприємництва, розвиваються різні його види та форми.

Отже, соціальне підприємництво як малий і середній бізнес може виступати економічними механізмами розширення сфери зайнятості, оптимізації ринку праці, збалансування попиту і пропозиції робочої сили. Проте у розвитку останніх спостерігається невідпрацьованість соціальних механізмів їх регуляції. Так, для розвитку соціального підприємництва необхідно, щоб його суб'єкти могли виробляти такі товари (послуги), які б задовольняли потреби споживачів, були якісними і конкурентоспроможними. А для цього треба навчитися веденню соціального підприємництва, адже при його оцінці спрацьовують інші критерії успішності, інші правила гри, умови фінансування, ніж у традиційному бізнесі. Інституціоналізація цього виду діяльності передбачає оптимізацію правового поля, законодавчої бази розвитку підприємництва, в т.ч. соціального.

Одним із економічних механізмів регулювання ринку праці є організація громадських робіт, тимчасової зайнятості на сезонних роботах, залучення безробітних до підприємницької діяльності.

Оплачувані громадські роботи — це загальнодоступні види тимчасової трудової діяльності громадян, що не потребують спеціальної кваліфікації і виконуються на договірній основі. Вони повинні мати суспільно корисну спрямованість і сприяти соціальному розвитку регіонів. Оплата громадських робіт — одна з активних форм діяльності державної служби зайнятості на ринку праці. Один із реальних шляхів подолання негативних економічних, соціальних і психологічних наслідків масового безробіття шляхом залучення до них незайнятого працездатного населення, безробітних, а також громадян, що вивільнятимуться у зв'язку зі структурною перебудовою економіки. Про це свідчить те, що ще у 1993 р. постановою Кабінету Міністрів України від 05.11.93 № 910 була

затверджена Національна програма громадських робіт, яка була розроблена згідно з Указом Президента України від 19.06.93. Завдання цієї програми, безумовно, давно застаріли, але в умовах навального збільшення кількості незайнятого населення, яке характерне для початку нового сторіччя в Україні, уряд буде змушений повертатися до них.

До участі в оплачуваних громадських роботах можуть залучатися як громадяни, зареєстровані державною службою зайнятості, так і зайняті трудовою діяльністю, які виявили бажання працювати у вільний від основної роботи і навчання час. Перевага надається безробітним, у яких закінчилася виплата допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю.

Перелік робіт, які можуть кваліфікуватися як оплачувані громадські:

- благоустрій та озеленення території населених пунктів, зон відпочинку і туризму;
- підсобні та ремонтні роботи на будівництві житла, об'єктів соціальної сфери;
- будівництво шляхів, водопровідних, каналізаційних, газових, залізничних, портових та інших транспортних споруд;
- землевпорядні та меліоративні роботи;
- сільськогосподарські роботи (під час весняно-польові роботи, збирання врожаю, сінокос);
- окремі види робіт на овочевих базах;
- виконання вантажно-розвантажувальних робіт на залізницях тощо;
- догляд за особами похилого віку та інвалідами, а також догляд за хворими в закладах охорони здоров'я; відбудова історико-архітектурних пам'яток, заповідників, виконання робіт з метою забезпечення діяльності підприємств соціальної інфраструктури міста чи села;
- збирання та заготівля лікарських рослин і ягід;
- інші доступні види трудової діяльності.

Не можуть використовуватися під оплачувані громадські роботи вакантні робочі місця, оскільки це тимчасова робота на підприємстві або організації на строк до двох місяців. З особами, які бажають брати участь у громадських роботах, укладається строковий трудовий договір з правом його продовження за угодою сторін до вирішення питання про їх працевлаштування на підходящу роботу.

Фінансування оплачуваних громадських робіт здійснюється за рахунок коштів місцевих бюджетів, коштів Державного фонду сприяння зайнятості населення (в частині організації таких робіт для безробітних) та коштів підприємств, для яких ці роботи виконуються.

Організація сезонних робіт — це порівняно новий напрям діяльності державної служби зайнятості.

Центри зайнятості укладають з підприємствами договори на проведення сезонних робіт. У договорі зазначаються відомості про потребу в робітниках, професійні вимоги до них, обсяги пропонованої роботи, строки її виконання, умови оплати та організації праці, соціально-побутові умови, специфіка роботи, відповідальність сторін, строк чинності договору, підстави його припинення та розірвання. Договір укладається у трьох примірниках, один з яких передається підприємству, другий – районному центру зайнятості регіону, на території якого розташоване підприємство, третій – центру зайнятості трудонадлишкового регіону (області, району).

Останніми роками державна служба зайнятості розширює заходи зі сприяння незайнятим громадянам у підприємницькій діяльності. **Безвідсоткова позика** для зайняття підприємницькою діяльністю надається за рахунок Державного фонду сприяння зайнятості населення в межах коштів, передбачених державною та територіальними програмами зайнятості. Ця позика надається тільки на підприємницьку діяльність, пов'язану з виробництвом продукції, і може бути використана на придбання обладнання, інструменту, сировини, на організацію робочих місць і на інші витрати, пов'язані з цією діяльністю. Контроль за цільовим використанням безпроцентної позики здійснюється державною службою зайнятості.

Механізми регулювання трудових відносин у сфері зайнятості та на ринку праці передбачають забезпечення взаємозалежності відтворення суб'єкта праці (особистості, групи) і розвитку суспільства як цілісної системи у певному якісному стані. Ці механізми розробляються і діють на різних рівнях: суспільства, галузі, регіону, окремої трудової організації (установи) та її підрозділів. Прикладом таких соціальних механізмів можуть бути:

- нормативне законодавче встановлення мінімальної заробітної плати (часової, місячної) для працюючих та мінімальної пенсії за працю минулу; компенсації за шкідливі для здоров'я умови праці;
- визнання безробіття загальнонаціональною проблемою й

орієнтація державної політики на ринку праці на показник загального безробіття, розрахований за методологією Міжнародної організації праці;

- проведення індексації трудових доходів;
- ранжирування видів праці (робіт) за рівнем їх складності з наступною їх класифікацією за розрядами з визначенням певного рівня винагороди;
- визначення рівня заробітної плати шляхом переговорів між працівником та роботодавцем (зазвичай за участю профспілок);
- підписання трудових угод з працівниками із зазначенням у них умов праці та винагороди за неї;
- регулювання робочого часу; визначення видів та розмірів виплат у разі тимчасової непрацездатності та ін.

2. Соціально-правові регулятори зайнятості та ринку праці: соціальний діалог як універсальний принцип колективних практик

Світова практика доводить, що ефективне регулювання сфери зайнятості та ринку праці, взагалі соціально-трудова відносин, неможливо забезпечити лише економічними механізмами. Воно доповнюється спеціальними регуляторами, серед яких можна виділити державне (законодавче) регулювання, колективно-договірну практику, яка заснована на принципах соціального партнерства, і соціальну роботу як інструмент реалізації соціальної політики у цих сферах.

У процесі діалогу у суб'єктів, які займають протилежні статусні позиції, можуть змінюватися погляди на проблему, на шляхи її вирішення, формуватися розуміння спільності соціально значущої мети більш високого порядку, її стратегічної доцільності, що може стати основою пошуку консенсусу, можливостей переходу до співпраці у суспільних інтересах.

Інститут соціального діалогу розглядається як один з механізмів демократизації суспільного життя, формування соціальної правової держави і громадянського суспільства.

Функції системи соціального діалогу (ССД):

- забезпечує рівноправність сторін-партнерів при вирішенні спірних питань;
- визначає регламент, форми взаємодії суб'єктів у процесі

переговорів;

- контролює зміст, характер і спрямованість переговорного процесу, документів, що приймаються (колективних договорів, угод, сумісних рішень та ін.);

- сприяє виконанню останніх усіма сторонами;

- забезпечує узгодженість документів різного рівня (генеральних, галузевих, регіональних та інших колективних угод);

- визначає правову регламентацію діяльності учасників партнерської взаємодії.

Суб'єктами системи соціального партнерства виступають: представники найманих працівників, їх органи й організації, зокрема профспілки, роботодавці, їх представники й організаційні структури; органи державної і муніципальної влади, їх представники.

Критерієм виділення суб'єктів ССД виступають соціальні ролі представників організаційно оформлених структур, які виражають і захищають інтереси найманих працівників, роботодавців і представників владних структур як арбітрів.

Суб'єкти системи соціального діалогу, які мають повноваження укладати угоди:

- профспілки або інші організації працівників, які захищають їх інтереси;

- об'єднання роботодавців, що представляють інтереси власників, підприємців;

- виконавчі органи державної влади, що відстоюють у цілому інтереси держави, у тому числі і свої як власника контрольних пакетів акцій підприємств.

Причому держава має пріоритет законодавчих повноважень, право ухвалення законопроектів і поправок до них.

Форми взаємодії соціального партнерства:

- переговори і укладення угод із соціально-економічних і трудових питань на різних рівнях (національному, регіональному, галузевому, обласному, міському, районному, місцевому);

- установа заходів гарантованого захисту інтересів всіх учасників соціального партнерства;

- участь у виробленні соціальних програм, у формуванні цивілізованої соціальної політики держави.

Кожний суб'єкт має специфічні структуру та функції у системі соціального партнерства й управління.

Першим суб'єктом у ССД виступають профспілки або інші організації працівників, які захищають їх інтереси. Профспілки як представницькі органи найманих працівників вступають у контакт з виконавчими органами влади з приводу ухвалення та реалізації законодавчих актів на користь трудящих, для забезпечення соціальної спрямованості рішень.

Другим суб'єктом у ССД виступають роботодавці. Суб'єктами, що представляють їх інтереси, є організаційні структури, такі як Союзи промисловців і підприємців, різного роду асоціації роботодавців.

В умовах трансформації суспільства відбувається ускладнення економічних суб'єктів діяльності. Їх можна класифікувати за видами власності, яка сьогодні проявляється в різних формах – приватній, державній, муніципальній. Власники мають як спільні, так і специфічні соціальні інтереси, що може детермінувати їх поведінку в ССД.

Третім суб'єктом в ССД виступає держава. Вона представляє інтереси більшості населення, що добровільно делегувало їй свої права з управління життєдіяльністю суспільства. У функції держави входить визначення соціальної мети розвитку суспільства, організаційно-розпоряджувальні функції – визначення засобів і способів досягнення загальної соціально-значущої мети і забезпечення її досягнення. У процесі реалізації функцій держава покликана забезпечити узгодження соціальних інтересів різностатусних соціальних груп.

Як суб'єкт соціального партнерства держава покликана виражати інтереси більшості. Однак державна влада є одночасно носієм своїх, групових інтересів правлячої еліти і виразником суспільних, соціально-значущих інтересів, що може породжувати диктат з її сторони, коли суспільні інтереси розглядаються як засіб досягнення власних.

Партнерські відносини формуються як незалежна система, заснована на самостійності, рівноправності суб'єктів взаємодії (роботодавців і найманих працівників в особі їх представників) у цілях взаємовигідних компромісів при ухваленні сумісних рішень, що сприяє підтримці соціальної згоди в суспільстві без прямої участі держави. За державою залишається правотворча функція, а також контроль за дотриманням прав і свобод, визначених законом. Діалог між роботодавцями (адміністрацією підприємств), профспілками й

урядом виникає лише у разі потреби вирішення трудових конфліктів. Так створюється механізм подолання вузьких корпоративних інтересів роботодавців і обмеження деструктивних дій профспілок.

Основні напрями реалізації соціального діалогу передбачають:

- укладення колективних договорів на рівні підприємств і угод на галузевому і загальнонаціональному рівні;
- створення системи представництва найманих працівників в управлінні виробництвом, регульованої як законами, так угодами і договорами;
- вирішення колективних трудових конфліктів, формування примирливих і арбітражних органів на тристоронній основі;
- участь представників найманих працівників, роботодавців і держави в управлінні фондами соціального забезпечення і страхування.

Система соціального діалогу функціонує на різних рівнях – національному, галузевому, територіальному (регіональному) і місцевому (на рівні підприємства, організації, установи). Узгодженість дій у системі соціального діалогу забезпечується чітким розподілом функцій і питань, які вирішуються на кожному з рівнів.

На національному рівні через механізм соціального партнерства здійснюється розробка соціальної й економічної політики держави, забезпечується оптимальне співвідношення між економічною і соціальною метою, втратами, які несуть одні групи населення (наприклад, підприємці) в ім'я інтересів інших (наприклад, працівників). Рішення цієї важливої задачі є прерогативою не тільки державних органів, але і соціальних партнерів, які за допомогою консультацій і переговорів мають досягати компромісу і згоди. На цьому рівні соціальні партнери укладають генеральну угоду, в якій визначаються основні підходи, загальні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики у сфері трудових відносин.

На галузевому рівні соціальні партнери визначають галузеві норми і мінімальні гарантії у сферах праці та зайнятості, а також специфічні умови для професійних груп і різних категорій працівників.

На регіональному рівні через механізми соціального діалогу встановлюються норми соціального захисту працівників підприємств регіону, що впливає з повноважень місцевих органів влади і самоврядування.

На місцевому рівні роботодавці і профспілки приймають взаємні

зобов'язання, які регулюють соціально-трудові відносини у сфері зайнятості та на ринку праці і соціально-економічні інтереси найманих працівників і роботодавців.

Сучасне законодавство України, норми якого враховують вітчизняну практику колективно-переговорного процесу й основні вимоги конвенцій і рекомендацій МОП, надає колективним договорам і угодам регулятивну функцію. Колективні договори й угоди є правовим актом, у якому містяться зобов'язання сторін з приводу умов праці, зайнятості й соціальних гарантій для працівників окремої професії, галузі, території.

Основні види угод:

- генеральна угода – визначає загальні принципи проведення соціально-економічної політики;
- галузева (тарифна) угода – встановлює напрями соціально-економічного розвитку галузі, умови й оплату праці, соціальні гарантії для працівників галузі (професійних груп);
- спеціальні угоди визначають умови розв'язання соціально-економічних проблем, пов'язаних з територіальними особливостями;
- галузеві і регіональні угоди не повинні містити умов, які б погіршували стан працівників у порівнянні з Генеральною угодою, яка укладається на загальнодержавному рівні.

3. Професійні спілки як регулятори соціально-трудових відносин на ринку праці

Соціально-трудові відносини – це відносини, що виникають між учасниками виробництва в ході їх взаємодії щодо винагороди за працю, її умов, зайнятості, форм і методів вирішення конфліктів. Вони визначають взаємовідносини суб'єктів у соціально-трудовій сфері. Виділяють два рівні соціально-трудових відносин – індивідуальний та колективний.

Індивідуальні соціально-трудові відносини – це відносини найманого працівника та роботодавця, змістом яких виступає заробітна плата, умови праці та інші взаємні зобов'язання, визначені трудовим договором або контрактом. Вони виникають при прийнятті індивіда на роботу та підписанні трудового договору.

Колективні трудові відносини – це відносини між соціальними, кваліфікаційними, професійними групами та їх організаціями щодо збереження або поліпшення умов трудової діяльності. ***Колективний***

рівень трудових відносин пов'язаний з об'єднанням в інститути представництва колективних інтересів (професійні, виробничі комітети та ін.)..

Економічним процесам у суспільстві притаманний певний соціальний зміст і соціальна спрямованість. В умовах переходу до ринкових відносин вплив соціальних процесів і чинників на економіку посилюється. Соціальна орієнтація управління й економічного розвитку стає сьогодні стержнем визначення і спрямованості кінцевих цілей виробництва. Механізмом управління розвитком соціальної сфери стає соціальний аудит.

Трансформація соціально-трудових відносин відбувається під впливом як об'єктивних, так і суб'єктивних, зовнішніх і внутрішніх умов і факторів.

Серед зовнішніх об'єктивних факторів перш за все варто відзначити перехід від індустріального до постіндустріального (інформаційного) суспільства, який протікає в умовах глобалізації соціально-економічного простору. Формування нового типу суспільства передбачає корінні зміни організаційно-виборчих форм господарювання. Перехід до інформаційного суспільства приведе до того, що трудова діяльність людини буде на 80% пов'язана з інформацією, тобто існуватимуть паралельно два види трудових відносин: збережеться стара система соціально-трудових відносин, що пов'язано з наявністю постійно діючих підприємств із гарантованою заробітною платою, нормованими процесами і можливостями заміни традиційних найманих працівників іншими, на цих же робочих місцях одночасно розвиватиметься нова система, в якій трудівники завдяки інформаційним технологіям зможуть значно ефективніше вирішувати проблеми працевлаштування, в той же час позбавитися від багатьох обмежень, які традиційно накладають на них індустріальні виробничі відносини. Зрозуміло, що новій економіці потрібні висококваліфіковані, гнучко реагуючі на зміни на ринку праці працівники. Головним принципом кадрової політики буде багатоваріативне і максимально гнучке використання робочої сили.

На звуження сфери традиційної найманої праці суттєво впливає розвиток третього сектора, в якому головна роль відводиться суспільно значущій громадській праці під патронатом держави. Прикладом такої трудової зайнятості є соціальне замовлення. Сутність його полягає в тому, що будь-яка громадська організація

розробляє і подає на конкурс соціальний проект, спрямований на вирішення будь-якої соціально значущої проблеми, і, в разі перемоги, одержує підтримку з бюджету на його реалізацію. Ще однією інформаційною формою трудової діяльності є благодійництво, соціальне підприємництво, які не проходять через ринок праці.

Усе це призводить до значного зниження чисельності зайнятої робочої сили, що відповідно позначається на профспілковому членстві.

Перехід до партнерських систем взаємодії у сфері праці – від непрозорості до відкритості, від нестабільності до передбачуваності, від «права сильного» до легітимності і законності – актуалізував роль профспілок у регулюванні соціально-трудових відносин, показав необхідність зміни їх функцій.

З розвитком ринку праці на пострадянському просторі у профспілок виявилися розмиті соціальні межі (члени профспілки не виділені в соціумі за деякими важливими параметрами, такими, наприклад, як ідентифікація себе з членами профспілки та мобілізаційний потенціал), низька привабливість членства, низькі оцінки спроможності захищати своїх членів і впливати на соціальні процеси. За даними досліджень, найважливіші епізоди в системі трудових відносин – найм, звільнення, оплата праці, використання робочого часу – як правило, відбуваються з повним нехтуванням роботодавцями існуючими правилами. При цьому профспілки, які до недавнього часу були наділені широкими прерогативами (у т. ч. і правами на страйк), а тому, як видається, мали можливість диктувати свою волю, виявилися повністю неієздатними. Виходить, що вони не впоралися зі своїм соціальним завданням саме в тому сегменті трудових відносин, де вони за самим сенсом свого існування, можливостями, даним правом могли б це зробити.

В Україні, за даними соціологічних досліджень, причини кризи профспілок такі:

Першу групу становлять:

- неефективний захист інтересів і прав своїх членів;
- профспілки перебувають під впливом представників влади;
- безвідповідальність лідерів і функціонерів профспілок перед їх членами;
- перетворення профкому у придаток роботодавця;
- членство представників адміністрації у профспілках.

Другу групу становлять:

- структурні перетворення в економіці та скорочення робочих місць,

- відсутність механізмів дієвого соціально-економічного захисту.

Причини слабкості профспілок у соціальному діалозі:

- у діяльності федерацій (облрад) виявляються протиріччя, пов'язані з положенням цих структур у профспілковому просторі, і багато проблем системного характеру, що пронизують всі рівні профспілки;

- соціальний діалог може бути ефективним тільки за умови взаємозв'язку суб'єктів всіх рівнів. Саме з первинних профорганізацій має виходити своєрідне «соціальне замовлення» на підготовку таких регіональних угод, які б мали практичну цінність для колективно-договірного регулювання. У реальності профспілкова сторона в соціальному діалозі не є монолітною. Навпаки, спостерігається неузгодженість інтересів, усі структурні ланки (від «первинок» до обкомів і федерацій) демонструють нездатність консолідувати організаційні та фінансові ресурси;

- наявність протиріччя у взаєминах між головами обкомів/теркомів і апаратів федерацій. Хоча публічно декларується спільність цілей та інтересів, насправді між цими групами профспілкових функціонерів йде боротьба за контроль над фінансовими та владними ресурсами. Причиною стають членські внески, сплачувані галузевими комітетами на потреби федерацій і які є одним із основних джерел існування останніх;

- специфіка становища федерацій у профспілковому просторі полягає у відсутності прямого виходу на первинні організації. Забезпечити комунікацію з низовим рівнем можуть лише обкоми. Але вони усувають свої організації від безпосередніх контактів з апаратом федерацій, щоб зберегти контроль над членською базою і фінансовими ресурсами. Варто також відзначити слабку спадкоємність колективних договорів та тристоронніх угод. Найчастіше на рівні підприємств не використовуються можливості, записані в регіональному документі: індексація при затримці зарплати, більш високий установлений мінімум зарплати і т. ін.

МОДУЛЬ 2. ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

ДІЯЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

1. Права, функції, завдання Державної служби зайнятості.
2. Основні напрямки діяльності Державної служби зайнятості.
3. Принципи Єдиної технології обслуговування незайнятого населення.
4. Призначення та основні завдання Єдиної інформаційно-аналітичної системи служби зайнятості.
5. Діяльність базових центрів зайнятості

1. Права, функції, завдання Державної служби зайнятості

Для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України, створюється Державна служба зайнятості, діяльність якої здійснюється під керівництвом Міністерства соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

Державна служба зайнятості складається з:

- Державного центру зайнятості, Міністерства соціальної політики України;
- центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських, районних, міжрайонних, міських і районних у містах центрів зайнятості;
- центрів організації професійного навчання незайнятого населення і центрів професійної орієнтації населення;
- інспекцій по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення.

До складу Державної служби зайнятості входять також навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підприємства, установи й організації, підпорядковані службі зайнятості.

Послуги, пов'язані із забезпеченням зайнятості населення,

надаються державною службою безкоштовно.

Діяльність Державної служби зайнятості фінансується за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, передбачених на ці цілі.

Обов'язки та права Державної служби зайнятості :

- аналізує і прогнозує попит і пропозицію на робочу силу, інформує населення й державні органи управління про стан ринку праці;

- консультує громадян, власників підприємств, установ і організацій або уповноважені ними органи, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, про вимоги, що висуваються до професії, та з інших питань, які корисні для сприяння зайнятості населення;

- веде облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування;

- здійснює у порядку, встановленому законодавством, збір та опрацювання адміністративних даних, які відображають стан ринку праці та становище у сфері зайнятості населення;

- надає допомогу громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств, установ, організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників;

- організовує при потребі професійну підготовку і перепідготовку громадян у системі служби зайнятості або направляє їх до інших навчальних закладів, що ведуть підготовку та перепідготовку працівників, сприяє підприємствам у розвиткові та визначенні змісту курсів навчання й перенавчання;

- надає послуги з працевлаштування та професійної орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов і режиму праці тощо), вивільнюваним працівникам і незайнятому населенню;

- реєструє безробітних і надає їм у межах своєї компетенції допомогу, в т. ч. і грошову;

- бере участь у підготовці перспективних і поточних, державних і територіальних програм зайнятості та заходів із соціальної захищеності різних груп населення від безробіття. Державна служба зайнятості має право:

- одержувати від підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, адміністративні дані про наявність вакантних робочих місць, у тому числі призначених для працевлаштування

інвалідів, характер і умови праці на них, про всіх вивільнюваних, прийнятих і звільнених працівників та інформацію про передбачувані зміни в організації виробництва і праці, інші заходи, що можуть призвести до вивільнення працівників;

- розробляти і вносити на розгляд місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад пропозиції про встановлення для підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, квоти – прийняття на роботу осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, та направляти таких громадян для їх працевлаштування;

- направляти для працевлаштування на підприємства, в установи й організації всіх форм власності, при наявності там вільних робочих місць (вакантних посад), громадян, які звертаються до служби зайнятості, відповідно до рівня їх освіти і професійної підготовки, а інвалідів, крім того, – відповідно до рекомендацій МСЕК, наявних у них кваліфікації, знань, із урахуванням їх побажань;

- направляти безробітних громадян, за їх бажанням, на оплачувані громадські роботи;

- укладати, за дорученням підприємств, установ і організацій всіх форм власності, договори з громадянами при їх працевлаштуванні з попереднім (у разі потреби) професійним навчанням, оплатою вартості проїзду, добових, а також надавати допомогу при переїзді на нове місце проживання та праці за рахунок коштів підприємств, установ і організацій;

- розпоряджатися в установленому законодавством порядку коштами Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

- оплачувати вартість професійної підготовки осіб, працевлаштування яких потребує здобуття нової професії (спеціальності), а також установлювати їм, на період навчання, стипендії у розмірах, передбачених законодавством України про зайнятість населення;

- в установленому законодавством порядку надавати громадянам допомогу та матеріальну допомогу по безробіттю, припиняти й відкладати їх виплати;

- вносити пропозиції до місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад про зупинення на строк до 6 місяців рішення підприємств про вивільнення працівників у разі утруднення їх наступного працевлаштування з одночасною

частковою або повною компенсацією витрат підприємств, викликаних цією відстрочкою, у порядку, визначеному законодавством України;

- стягувати з підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, суми прихованих або занижених обов'язкових зборів та недоїмок до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

- компенсувати до 50 процентів витрат підприємствам, установам і організаціям на перепідготовку працівників, які підлягають скороченню у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, за умови їх працевлаштування.

2. Основні напрямки діяльності Державної служби зайнятості

Принципи діяльності служби зайнятості:

- пріоритетність інтересів і потреб клієнтів служби зайнятості;
- урахування мотивів людини як особи, її обставин, схильностей і здібностей;

- співпраця клієнта і служби зайнятості – найбільш ефективний і короткий шлях до працевлаштування;

- пріоритетність послуг центру зайнятості, пов'язаних із пошуком і підбором роботи перед іншими видами послуг.

Аналіз практики функціонування державної служби зайнятості на ринку праці України показує, що у її діяльності є три основні групи функцій.

До першої групи належать функції, пов'язані з наданням соціальних послуг клієнтам (тобто шукачам роботи і роботодавцям):

- трудове посередництво, що полягає у сприянні шукачам роботи в пошуку та підборі підходящого робочого місця, а роботодавцям – у підборі на вакантні робочі місця тих працівників, які мають необхідні професійні навички;

- підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, що передбачає залучення безробітних до програм професійного навчання (в тому числі й на замовлення роботодавців), оплачуваних громадських робіт, профінформації і профконсультації, а також здійснення профвідбору працівників відповідно до умов роботодавців; проведення семінарів із безробітними з техніки пошуку роботи і допомога їм у складанні власних планів працевлаштування; заходи з формування у безробітних упевненості у своїх силах, що

збільшує їхні можливості у працевлаштуванні;

- соціально-захисна функція передбачає визначення, нарахування та надання безробітним різних видів матеріальної допомоги; а також працевлаштування осіб з особливими потребами, які не можуть на рівних умовах конкурувати на ринку праці (інвалідів, молоді, жінок із малолітніми дітьми і т. д.).

Друга група – це допоміжні функції державної служби зайнятості, що походять від функцій першої групи і забезпечують внутрішню життєдіяльність даної служби, але безпосередньо не пов'язані з наданням соціальних послуг клієнтам – шукачам роботи і роботодавцям:

- формування коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, фінансування програм активного сприяння зайнятості, а також внутрішньої діяльності державної служби зайнятості (зарплата персоналу, оренда приміщень і майна, закупівля техніки, обладнання та інвентарю тощо);

- контроль за дотриманням законодавства про зайнятість, зокрема про прийом на роботу осіб у межах відповідної квоти; дотримання роботодавцями фінансової дисципліни при працевлаштуванні безробітних на дотаційні робочі місця з частковою компенсацією витрат на заробітну плату; оперативне інформування центрів зайнятості про майбутнє вивільнення працівників, про вільні робочі місця, про осіб, прийнятих на роботу; контроль за відрахуванням коштів у страховий фонд на випадок безробіття, а також за ефективністю витрат коштів підрозділами державної служби зайнятості тощо;

- ліцензійно-дозвільна функція, яка полягає у наданні дозволів іноземним громадянам на працевлаштування, суб'єктам підприємницької діяльності – на використання їхньої праці, а комерційним організаціям – на здійснення платних послуг із профорієнтації і працевлаштування населення, реєстрації трудових договорів працівників із роботодавцями – фізичними особами.

Третя група функцій Державної служби зайнятості пов'язана з регулюванням ринку праці та охоплює:

- інформаційно-аналітичну і прогностичну функції, що полягають у збиранні й аналізі статистичної й соціологічної інформації про функціонування ринків праці; інформуванні органів державної влади, громадськості та роботодавців про ті процеси, що відбуваються на

ринку праці; розробці прогнозів щодо попиту і пропозиції робочої сили; в участі у підготовці програм зайнятості населення і заходів соціального захисту безробітного населення;

- координацію зусиль державних, громадських органів і підприємств щодо здійснення заходів регулювання ринку праці, програм активного сприяння зайнятості, матеріального забезпечення безробітних; організаційне забезпечення органів соціального партнерства; консультування роботодавців і спеціалістів кадрових служб підприємств із питань застосування норм законодавства про працю і зайнятість, а також укладання трудових договорів і розв'язання індивідуальних трудових спорів.

Як відомо, безробіття легше попередити, ніж подолати. Саме на це й спрямована останнім часом концепція оперативного реагування при масовому вивільненні працівників, технологія якого вперше була апробована в США і Канаді. Це дає змогу сконцентрувати зусилля державної служби зайнятості, роботодавців і громадськості на запобіганні безробіттю працівників, які підлягають вивільненню, ще коли вони працюють. При цьому система оперативного реагування складається з двох видів адаптаційних послуг: базових і диференційованих.

Базові адаптаційні послуги складаються з таких компонентів:

- отримання інформації про майбутнє вивільнення працівників, аналіз їх професійно-кваліфікаційного складу, з'ясування можливості працевлаштування на тому ж підприємстві;

- вивчення попиту інших роботодавців на працівників, що підлягають вивільненню, внесення пропозицій адміністрації та профспілкам підприємства щодо створення спільної робочої групи для здійснення заходів оперативного реагування;

- доведення до працівників, які підлягають вивільненню, інформації про державні гарантії зареєстрованим у службі зайнятості безробітним, їх право на профнавчання, профорієнтаційні послуги;

- участь в оплачуваних громадських роботах, програмах; інформування про можливості отримання допомоги по безробіттю.

Певним вивільненим працівникам надаються поради психолога щодо шляхів подолання тимчасових життєвих труднощів; видаються методичні матеріали.

Диференційовані адаптаційні послуги:

- центри зайнятості, які надають разом із соціальними партнерами, то вони складаються з таких компонентів, як професійна

переорієнтація працівників;

- підбір вакансій із урахуванням професійних навичок, здібностей та побажань працівників;

- професійне навчання працівників, які підлягають вивільненню, з урахуванням потреб місцевого ринку праці;

- послуги з професійно-психологічної реабілітації, спрямовані на активізацію власних сил людини, з використанням можливостей центрів зайнятості, інших державних, громадських і приватних установ.

3. Принципи Єдиної технології обслуговування незайнятого населення

Технологія обслуговування незайнятих громадян у центрах зайнятості – це спосіб діяльності фахівців Державної служби зайнятості по наданню клієнтам передбачених законодавством соціальних послуг на основі раціонального розподілу дій на скоординовані процедури й операції, визначення оптимальних засобів і методів їх виконання.

Принципи Єдиної технології обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України (ЕТОН):

- активізація власних зусиль клієнтів щодо влаштування свого життя, підвищення відповідальності людини перед собою, своєю сім'єю і суспільством;

- підвищення відповідальності фахівців центрів зайнятості за ефективність заходів, які використовувалися, кінцеві результати роботи з клієнтами;

- зміцнення взаємодії з роботодавцями – підвалини підвищення ефективності діяльності центрів зайнятості;

- раціоналізація розподілу персоналу служби зайнятості та використання його робочого часу;

- розподіл потоків клієнтів залежно від мети відвідування центру зайнятості;

- розподіл приміщень центру зайнятості на функціональні сектори, у яких здійснюються певні процедури й операції з обслуговування клієнтів.

Основна мета Єдиної технології обслуговування незайнятого населення – створення важливого елемента нової, адаптованої до умов ринку, системи соціального захисту та самозахисту населення;

підвищення ефективності роботи державної служби зайнятості щодо надання соціальних послуг безробітним громадянам та роботодавцям.

4. Призначення й основні завдання Єдиної інформаційно-аналітичної системи служби зайнятості

Єдина інформаційно-аналітична система (ЄІАС) служби зайнятості, розробляти і впроваджувати яку Державний центр зайнятості почав 1998 року, забезпечує якісно новий рівень соціального захисту українських громадян, кардинально змінює обличчя Державної служби зайнятості, допомагаючи їй стати структурою високоорганізованою, яка б повністю відповідала сучасним вимогам. ЄІАС стала дійовим інструментом інформаційного супроводу Єдиної технології обслуговування незайнятого населення.

ЄІАС – система глобальна, яка об'єднує всі центри зайнятості, розподіливши між ними функції за ієрархією. Частина функцій від місцевого рівня переходить на обласний і вище – на державний рівень, що дозволить вивільнити працівників базових центрів для безпосередньої роботи з населенням. ЄІАС передбачає створення уніфікованої оперативної бази даних про попит на робітників, пропонування робочої сили та можливості професійного навчання в Україні, забезпечує можливість електронного взаємообміну з Пенсійним фондом, органами державної влади, субсидій, статистики, податкової адміністрації, соціальними партнерами тощо. Це допомагає скоротити термін обробки документів клієнтів, зменшити кількість довідок, які їм видаються, уникнути невідповідності даних.

Мета створення Єдиної аналітичної системи:

- реалізація державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян;

- аналіз і прогноз попиту та пропозиції на робочу силу, інформування населення та державних органів управління про стан ринку праці;

- ефективна участь у підготовці перспективних і поточних державних та територіальних програм і заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття;

- сприяння розвитку економіки держави шляхом допомоги

роботодавцям в оперативному комплектуванні робочих місць.

Це дозволяє службі зайнятості:

- організувати прийом осіб, що звернулися за послугами до служби зайнятості;
- надати інформаційні консультації та профорієнтаційні послуги;
- провести пошук підходящої роботи;
- організувати професійну підготовку та перепідготовку;
- нарахувати та організувати виплати усіх видів матеріального забезпечення відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;
- провести роботу з роботодавцями щодо підбору кадрів на їх замовлення;
- організувати реєстрацію платників і контроль за надходженням коштів до Фонду;
- організувати функціонування картотеки;
- формувати статистичні та аналітичні звіти;
- у кожному районі мати оперативну інформацію про потребу в працівниках, пропозиціях робочої сили та можливість професійного навчання в Україні;
- перенести з базового на регіональний рівень формування статистичних звітів, нарахування й організацію виплати всіх видів матеріального забезпечення;
- створити інструменти організації та інформаційної підтримки управлінських рішень щодо надання послуг, фінансових потоків, персоналу та документообігу служби зайнятості.

Удосконалення надання послуг клієнтам служби зайнятості здійснюватиметься завдяки:

- орієнтації на швидке, якісне та повноцінне обслуговування клієнтів служби зайнятості за допомогою інформаційної підтримки щодо надання послуг, спеціалізації інтерфейсів і функціонального складу системи;
- переходу від системи обліку потреб до оптимізації процедур надання послуг клієнтам;
- автоматизації процесу підбору роботи та претендентів на заміщення вільних робочих місць і вакантних посад;
- визначенню правил та стимулів, активізації ролі людського фактора в системі.

У межах Єдиного інформаційного простору передбачено

електронний обмін даними з Пенсійним фондом, органами державної влади, субсидій, статистики, податкової адміністрації та іншими. Це дасть можливість систематизувати інформацію, скоротити термін обслуговування клієнтів, зменшити кількість довідок, які видаються клієнтам, і розбіжність даних.

5. Діяльність базових центрів зайнятості

Особливості діяльності регіональних і базових центрів зайнятості обумовлені особливістю соціально-економічного стану кожного регіону, основними тенденціями розвитку регіону та ринку праці.

До складу України входять 24 області, АР Крим, два міста республіканського підпорядкування: Київ та Севастополь. Усього в державі існує близько 12 тисяч різних територіальних утворень. Різні території України мають свої особливості й відмінності як щодо економічного розвитку, так і в соціальному, історичному, мовному та ментальному аспектах. Нині в Україні склалися реальні передумови для розробки та реалізації соціально-економічної політики і на загальнодержавному, і на регіональному рівнях. Саме брак власної регіональної політики в недалекому минулому призвів до значних диспропорцій у регіональній структурі економіки держави, нагромадження економічних і соціальних проблем.

З таких проблем треба передовсім назвати недосконалість галузевої структури більшості регіональних господарських комплексів, які охоплюють:

- низьку економічну ефективність;
- значні відмінності між регіонами в рівнях соціально-економічного розвитку та істотне відставання деяких регіонів від чинних нормативів розвитку соціальної і виробничої інфраструктури (особливо це стосується сільської місцевості);
- нераціональне використання місцевих природних і трудових ресурсів;
- надмірне забруднення довкілля в багатьох містах і районах;
- відставання в комплексному розвитку міст і сіл;
- незадовільну реалізацію можливостей регіонів щодо міжнародної інтеграції України, спільного підприємництва в галузі туризму та рекреації, залучення до країни іноземних інвестицій та ін.

Для розв'язання цих проблем постає необхідність створити умови для оптимальної економічної самостійності регіонів, вжити

організаційні, правові та економічні заходи для забезпечення ефективного державного регулювання процесів регіонального розвитку країни та координації міжрегіональних зв'язків, тобто опрацювати засади продуманої державної регіональної політики (ДРЕП).

Державна регіональна економічна політика (ДРЕП) — це сукупність організаційно-правових та економічних заходів, які здійснюються державою у сфері регіонального розвитку країни відповідно до її поточних і стратегічних цілей.

Ці заходи спрямовуються на стимулювання ефективного розвитку продуктивних сил регіонів, раціонального використання ресурсів, створення нормальних умов життєдіяльності населення, забезпечення екологічної безпеки та вдосконалення територіальної організації суспільства.

Як складова частина загальної соціально-економічної політики України ДРЕП передбачає структурну перебудову продуктивних сил регіону.

Важливо розрізняти державну регіональну політику як стратегію і тактику держави щодо регіональних процесів і «внутрішню» політику самих регіонів. Політика регіонів не завжди відповідає політиці держави. Регіони можуть мати свої пріоритетні напрямки розвитку, які іноді не збігаються з державними. ДРЕП і політика регіонів не повинні бути суперечливими: в ідеалі вони мають становити одне ціле, доповнюючи та збагачуючи одна одну.

У рамках ДРЕП у процесі децентралізації управління, роздержавлення та приватизації підприємств державне втручання в економічну діяльність регіонів постійно зростає, а роль територій у проведенні економічних реформ, трансформації форм власності, розвитку ринкової та соціальної інфраструктури, розвитку підприємництва, заснованого на комунальній власності, постійно зростає.

Держава спрямовує й координує діяльність місцевих органів державної виконавчої влади у сфері організації економічної безпеки держави, зміцнення фінансово-економічної стабільності, грошового обігу, фінансово-бюджетної дисципліни, валютного й митного контролю, реалізації загальнодержавної структурно-промислової, науково-технічної політики та інших загальнодержавних пріоритетів і програм.

Об'єктами державного регулювання стають природно-економічні

регіони з підприємствами всіх форм власності, які знаходяться на цій території.

Державне регулювання регіонального розвитку складається з адміністративно-правового, економічного та специфічно-територіального регулювання.

Адміністративно-правове регулювання включає розробку регіональних програм на середньо-та короткостроковий періоди (до 5 років). Програми спрямовано на вирішення проблем поточної збалансованості, стабілізації економіки, подолання спаду виробництва, фінансового оздоровлення. Для забезпечення стратегічних перетворень в економіці регіону та позитивних змін у соціально-економічній ситуації можуть складатися так звані структурні програми на довго- та середньострокову перспективу (5–10 років). Також розробляється комплексний прогноз економічного і соціального розвитку України (на 10–15 років).

Формування державної (регіональної та місцевої) Програми зайнятості населення на 2–5 років – один із прикладів Державного регулювання регіонального економічного розвитку країни.

Реалізація державних регіональних програм — це засіб регулювання розвитку економіки регіонів. Вони дають можливість погодити територіальні, галузеві та державні інтереси

НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

1. Поняття та сутність соціальних послуг.
2. Соціологічний аналіз надання соціальних послуг як специфічного виду соціальної взаємодії.
3. Види соціальних послуг у сфері зайнятості населення.

1. Поняття та сутність соціальних послуг

На сучасному етапі розвитку суспільства зростає значущість сфери послуг, у тому числі і соціальних, які пов'язані із задоволенням потреб населення та спрямовані на підвищення рівня та якості життя. Соціальні послуги належить розглядати як специфічний вид соціальної взаємодії різних соціальних груп, спрямований на зміну їх соціального положення.

Цікавий підхід до класифікації послуг М. Кастельса, який виділяє розподільчі послуги, послуги виробникам, соціальні та побутові послуги. Розподільчі послуги охоплюють діяльність у сфері комунікації, транспорту. Послуги виробникам – це допоміжні послуги бізнесу, які не обов’язково вимагають високої кваліфікації зайнятих. Соціальні послуги охоплюють усю галузь урядової діяльності і спрямовані на задоволення соціальних потреб населення. Побутові послуги – це послуги, пов’язані з індивідуальним споживанням.

Як зазначає С.Г. Медянцева, цей підхід дозволяє визначити місце соціальних послуг у сучасній ринковій економіці. Так, у їх виробництві беруть участь різні економічні суб’єкти (держава, домогосподарства, комерційні підприємства) і необхідна організація їх ефективної взаємодії. При виробництві соціальних послуг складно виділити безпосереднього одержувача послуги. Людина може сплачувати самостійно певну частину послуг, пов’язаних з її відтворенням. Але у ряді випадків (зокрема коли людина не може оплачувати споживання життєво важливих соціальних послуг) витрати на соціальні послуги здійснюють інші суб’єкти (наприклад, держава, органи місцевого самоврядування, роботодавець, представники благодійної організації тощо).

У науковій літературі також виокремлюються послуги залежно від того, до якого сектору належить їх постачальник (державного, приватного чи громадянського). Виокремлюються публічні послуги, послуги приватних установ і послуги громадських організацій.

Під *публічними послугами* розуміються:

- *державні послуги* – послуги, які надаються органами державної влади;

- *муніципальні послуги* органами місцевого самоврядування та комунальними установами, організаціями, підприємствами.

Різниця між публічними послугами та послугами, які надаються в межах приватного та громадського (або третього) сектору, полягає в тому, що номенклатура публічних послуг ґрунтується на принципі: держава робить тільки те, що не може або не повинен робити приватний чи громадський сектор.

Виділяють також *адміністративні послуги* – публічні послуги, які надаються органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування, надання яких пов’язане з реалізацією владних повноважень.

Основні ознаки адміністративних послуг:

- адміністративна послуга надається за зверненням приватної фізичної або юридичної особи;
- надання адміністративної послуги пов'язане із забезпеченням умов для реалізації основних прав і свобод громадян (проведення реєстрації, видача дозволів, ліцензій тощо);
- послуги надаються адміністративними органами шляхом реалізації владних повноважень;
- право на отримання особою конкретної адміністративної послуги та відповідне повноваження адміністративного органу має визначатися лише законом;
- результатом адміністративної послуги у процедурному значенні є адміністративний акт – рішення або дія адміністративного органу, яким задовольняється звернення особи.

Соціальні послуги за своєю суттю публічні, але критерієм виділення в даному випадку є не суб'єкти, що надають послуги (на відміну від публічних послуг), а сфера, в якій вони реалізуються (охорона здоров'я, культура, наука, освіта і так далі). Отже, соціальні послуги – це послуги, які надаються в соціальній сфері. При цьому вони можуть бути як державними, так і недержавними.

Н.А. Цибульовська також розглядає соціальні послуги як діяльність господарюючих суб'єктів різних форм власності із забезпечення населення життєво важливими благами і послугами для підтримки життєзабезпечення і підвищення рівня життя. Особливе значення приділяється державним соціальним послугам як діяльності, ініційованій державою (органами місцевого самоврядування), із забезпечення фізичної особи (групи осіб) життєво важливими благами і послугами, надання яких гарантовано нормативно-правовими актами відповідного рівня на безкоштовній або пільговій основі.

Л.Г. Кухтінова виділяє дві групи соціальних послуг:

- послуги з формування і розвитку людського капіталу;
- соціальні послуги, пов'язані з наданням допомоги соціально-уразливим громадянам для підтримки нормального рівня життя.

Суть соціальних послуг першої групи автор визначає з їх ролі у формуванні людського капіталу як основного чинника виробництва і пов'язує її із сукупністю економічних відносин з його формування та розвитку. Найважливішими складовими людського капіталу є капітал здоров'я, капітал освіти і капітал культури. Соціальні послуги у

зв'язку з цим представляють собою економічні відносини з формування і розвитку капіталу освіти, капіталу здоров'я і капіталу культури.

Соціальні послуги другої групи слід називати «послугами соціальної допомоги населенню». Вони складаються з фінансових, транспортних, побутових і інших послуг, що надаються соціально уразливим громадянам для підтримки певного рівня життя. Ці послуги індивідуальні і призначені для тих груп і категорій людей, яким необхідна допомога суспільства. Вони надаються службами соціального захисту у вигляді індивідуальних послуг соціального забезпечення та соціальної допомоги.

Саме цей підхід найбільш прийнятний, оскільки поняття «соціальні послуги» необхідно розглядати в широкому та вузькому сенсі слова.

Тобто, варто виділити загальні і спеціальні соціальні послуги:

• **загальні соціальні послуги** – послуги, призначені для задоволення соціальних потреб усього населення. До загальних соціальних послуг можна віднести всі послуги в соціальній сфері, тобто послуги охорони здоров'я, освіти, культури, фізичної культури і спорту та деякі інші;

• **спеціальні соціальні послуги** – покликані задовольняти соціальні потреби окремих соціально-уразливих груп населення (осіб з обмеженими можливостями, дітей-сиріт, літніх людей і ін.) для повернення їм можливості самостійно функціонувати у суспільстві.

Необхідність такого підходу до соціальних послуг викликана тим, що люди, які займають різні статусні позиції у соціальній ієрархії, можуть потрапити у складні соціально-економічні умови або соціально-психологічну ситуацію і, у зв'язку з цим, потребувати відповідної допомоги з боку держави та суспільства. Саме у цьому вузькому сенсі ми розглядатимемо далі соціальні послуги.

Розгляд соціальних послуг у вузькому сенсі слова характерний для теорії соціальної роботи. Серед сучасних українських дослідників сутності соціальних послуг варто виділити В.М. Ніколаєвського (ринок соціальних послуг і якість життя у великому місті); А.І. Андрющенко (місце соціальних послуг у системі соціального захисту населення), Р.В. Шейко (система надання соціальних послуг на місцевому рівні); С.М. Вакуленко (шляхи реформування системи надання соціальних послуг у сучасному українському суспільстві); І.Ю. Косулю (управління комунікаціями в системі надання

соціальних послуг) та ін.

Так, соціальні послуги найчастіше розглядаються як комплекс різних заходів, направлених на поліпшення або відновлення життєдіяльності, соціальну адаптацію і повернення до повноцінного життя окремих індивідів (або соціальних груп), які знаходяться у складних життєвих обставинах і потребують сторонньої допомоги.

Характерні ознаки соціальних послуг:

- соціальні послуги створюються постачальником (виконавцем) послуги і відразу ж використовуються споживачем послуги (надання послуги невіддільно від її виробництва);

- якість надання послуги залежить від кваліфікації персоналу соціальної служби та його відповідальності, а також місця і часу її надання;

- можливості вибору соціальної послуги більше законодавчо обмежені, ніж при придбанні іншого типу послуг (товарів);

- постачальником соціальної послуги можуть виступати як представники державного, так і недержавного секторів, а також фізичні особи;

- соціальні послуги спрямовані на підвищення рівня та якості життя представників уразливих верств населення для забезпечення їх соціального відтворення як суб'єктів життєдіяльності;

- соціальна значущість послуги визначається потребами її споживача, його готовністю до її споживання та можливістю постачальника її задовольнити;

- соціальні послуги надаються індивідуально, але в рамках різних державних і недержавних організацій, установ, соціальних служб.

Отже, аналіз поглядів зарубіжних і вітчизняних учених на поняття «послуга», а також визначення суті і змісту поняття «соціальний» дозволяє нам сформулювати визначення поняття «соціальні послуги».

Соціальні послуги – це послуги у соціальній сфері, пов'язані з задоволенням потреб соціальних громад, соціальних груп, окремих індивідів, що займають різні позиції у суспільстві і беруть неоднакову участь у його функціонуванні й розвитку, унаслідок чого вони відрізняються за рівнем і якістю життя, джерелами і розмірами доходів, структурою особистого споживання. Соціальна значущість цих заходів виявляється у процесі споживання, що реалізується в ході взаємодії постачальника і споживача послуги.

2. Соціологічний аналіз надання соціальних послуг як специфічного виду соціальної взаємодії

Соціологічний підхід до аналізу соціальних послуг дозволяє сконцентрувати увагу на характері надання соціальних послуг як особливого виду взаємодії соціальних працівників і клієнтів, спрямованої на зміну соціального положення та поліпшення соціально-економічного самопочуття останніх.

Надання соціальних послуг необхідно розглядати як суспільно корисну діяльність, спрямовану на зміну ситуації, що склалася для задоволення соціальних потреб населення.

Надання послуги – це єдиний процес виробництва послуги; створення найбільш сприятливих умов для того, щоб клієнт міг користуватися нею; доведення послуги до споживача; персонального споживання послуги.

Послуги виконуються та споживаються у процесі соціальної взаємодії постачальників (соціальних працівників) і споживачів (клієнтів соціальних служб) послуг. Спеціалізований процес з'єднання виробника послуг із конкретним споживачем (групою споживачів), цілеспрямоване надання споживачеві послуги виступає як «соціальне обслуговування». Отже, надання послуги можна поділити на окремі етапи (забезпечення необхідними ресурсами, процес виконання, контроль, обслуговування (надання послуги), оцінка отриманого результату) соціальних послуг

3. Види соціальних послуг у сфері зайнятості населення

Зміст соціальних послуг, види, форми та методи їх надання багато в чому визначаються соціальною політикою держави; основними напрямками та орієнтирами розвитку суспільства; специфікою об'єкта, на який направлена діяльність постачальника послуги (вік клієнта, психологічний стан, стан здоров'я, соціальний статус, специфіка життєвої ситуації, у якій знаходиться клієнт тощо), а також спеціалізацією постачальника, структурою соціальних та інших служб і організацій, у рамках яких здійснюється надання послуги. За своїм змістом і призначенням соціальні послуги спрямовані на надання допомоги кожній конкретній людині відповідно до її соціального положення, якщо загальних послуг недостатньо (або ускладнений доступ до них) для подолання

життєвих труднощів.

Враховуючи універсальний, комплексний характер соціальної роботи, виділяють такі види соціальних послуг.

Соціально-побутові послуги – послуги, пов'язані із забезпеченням незахищених верств населення продуктами харчування, м'яким та твердим інвентарем, транспортними послугами. До них також відноситься здійснення соціально-побутового патронажу, виклик лікаря, придбання та доставка медикаментів тощо.

Психологічні послуги, пов'язані з наданням консультацій з питань психічного здоров'я та поліпшення відносин з оточуючим соціальним середовищем; із застосуванням психодіагностики, спрямованої на вивчення соціально-психологічних характеристик особи з метою її психологічної корекції або психологічної реабілітації.

До соціально-педагогічних послуг відносять виявлення і сприяння розвитку різнобічних інтересів і потреб осіб, які знаходяться у складних життєвих обставинах; організацію індивідуального навчального, виховного і корекційного процесів, дозвілля, спортивно-оздоровчої, технічної і художньої діяльності, а також залучення до роботи з ними представників різноманітних установ, громадських організацій та інших зацікавлених осіб.

Соціально-медичні послуги спрямовані на запобігання виникненню та розвитку можливих органічних розладів у окремих індивідуумів і особливо у представників «груп ризику»; збереження, підтримку і охорону здоров'я; пов'язані зі здійсненням профілактичних, лікувально-оздоровчих заходів, формуванням здорового способу життя.

Соціально-економічні послуги спрямовані на задоволення матеріальних інтересів і потреб осіб, які знаходяться у складних життєвих обставинах, що реалізуються у формі надання натуральної або грошової допомоги, а також допомоги у вигляді одноразових компенсацій.

Юридичні послуги – надання консультативних послуг клієнтові з питань чинного законодавства, здійснення захисту прав та інтересів осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах (оформлення документів, адвокатська допомога, захист прав та інтересів особи).

Інформаційні послуги полягають у наданні інформації, необхідної для вирішення складної життєвої ситуації (довідкові

послуги); розповсюдженні просвітницьких і культурно-освітніх знань (просвітницькі послуги); розповсюдженні об'єктивної інформації про споживчі властивості і види соціальних послуг; формуванні певних уявлень і ставлення суспільства до певних соціальних проблем (рекламно-пропагандистські послуги).

Послуги можуть бути також згруповані залежно від суб'єктів, які надають ті або інші послуги (волонтери, професійні соціальні працівники, науковці, викладачі). Крім того, послуги можна диференціювати за принципом безпеки: послуги, які можуть спричинити небезпеку для здоров'я і життя споживачів (клієнтів); послуги, що виключають такі небезпеки.

Послуги у сфері соціальної допомоги можна класифікувати за часовим чинником: ті, які надаються в даний конкретний момент з метою вирішення соціальних проблем клієнта (надання роботи, перенавчання і так далі), і ті, які надаються завчасно, з випередженням, з метою запобігання «соціальним хворобам» (масового безробіття, масового алкоголізму, масового розповсюдження інших форм девіантної поведінки).

Вони поділяються на:

- **постійні** (усі види соціального страхування; послуги, гарантовані діяльністю соціальних служб, направлені на вирішення соціальних, правових, культурних, психологічних та інших проблем);

- **тимчасові** (пов'язані з необхідністю задоволення особи в отриманні інформації, консультації, організації дозвілля особи в певний період її життєдіяльності).

Залежно від особи клієнта, місця надання послуг і їх видів вони бувають **безкоштовні і платні**. Зазначимо, що останнім часом, у зв'язку з переходом до ринкової економіки, виникає необхідність у реформуванні системи соціальних послуг і становленні ринку соціальних послуг, тобто надання соціальних послуг на платній основі.

Види соціальних послуг, які надає роботодавцям Державна служба зайнятості:

- Інформування про стан, основні тенденції та процеси на локальному ринку праці.

- Інформування роботодавців у відповідності з профілем підприємств про професійно-кваліфікаційний склад осіб, які зареєстровані в центрі зайнятості (далі – ЦЗ).

- Інформування роботодавців про осіб, які шукають роботу та

мають унікальні (рідкісні) професії, спеціальності або особисті якості, шляхом розміщення відомостей про них (без наведення прізвищ) на спеціальних стендах у секторі по роботі з роботодавцями та на відповідному файлі електронної бази даних ЄІАС.

- Інформування про витрати ЦЗ коштів страхового фонду з розкриттям досягнутого ефекту за статтями бюджету.

- Вивчення потреб роботодавця та надання допомоги щодо укомплектування підприємств персоналом.

- Здійснення на замовлення роботодавця підбору необхідних працівників із використанням психодіагностичних методик: проведення тестування, оцінка та інтерпретація результатів.

- Сприяння укомплектуванню кадрами підприємств, організацій, установ шляхом надання дотацій для фінансування частини витрат на оплату праці при прийомі на роботу певних категорій безробітних.

- Задоволення потреб у робочій силі при виконанні певних видів робіт, які потребують тимчасових працівників.

- Допомога в оперативному підборі необхідних кадрів шляхом надання вакансій для потенційних працівників у ході проведення ярмарок вакансій.

- Професійне навчання безробітних на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця як у навчальних закладах, так і безпосередньо на виробництві.

- Надання комплексу спеціальних послуг у розв'язанні проблеми роботи із трудовим колективом у ситуації запланованого вивільнення працівників. З цією метою здійснення превентивних та адаптаційних заходів, спрямованих на підбір роботи, профнавчання, залучення до самозайнятості цих громадян, консультування щодо змісту їх прав і державних гарантій, психологічну адаптацію працівників до початку їх фактичного звільнення.

- Консультування щодо впровадження певних норм законодавства про працю і зайнятість, державне соціальне страхування на випадок безробіття, в т.ч. при вивільненні працівників.

- Забезпечення роботодавця повною інформацією щодо виконання ним обов'язків перед Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та його прав як страхувальника, здійснення автоматизованого обліку надходження коштів до Фонду.

- Допомога у підготовці текстів оголошень про вакансії та пошук кадрів для їх розміщення у ЄІАС, засобах масової інформації.

- Сприяння у проведенні роботодавцями співбесід із кандидатами на робочі місця – розробка та забезпечення відповідними рекомендаціями з техніки їх проведення, надання приміщень для зустрічі з кандидатами.

- Проведення семінарів для керівників підприємств і представників кадрових служб.

- Розміщення в центрах зайнятості відомостей про підприємства, їх історію, продукцію, що вони випускають, соціально-економічне становище тощо, інформації про вакансії.

- Проведення ярмарків вакансій, конкурсу на звання «Кращий роботодавець року», конкурсу на ліпшу публікацію про роботодавця.

- Реєстрація трудових договорів та консультації з порядку їх укладання.

- Консультування з використання праці іноземців.

- Консультування з працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту і не здатні конкурувати на ринку праці.

- Консультування щодо надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном.

До соціальних послуг, які надаються населенню спеціалістами служби зайнятості, відносяться:

- Реєстрація й облік безробітних і незайнятих громадян, які шукають роботу.

- Організація системи надання допомоги по безробіттю; здійснення як грошових, так і негрошових форм підтримки безробітних і членів сімей, які знаходяться на їх утриманні.

- Професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах Державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях.

- Професійна орієнтація та професійний відбір.

- Пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних.

- Фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

- Соціальний супровід працевлаштованої особи.

- Інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

- Сприяння у започаткуванні власної справи, самозайнятість.

Законодавством України передбачено надання додаткових послуг у сфері зайнятості та на ринку праці для окремих категорій населення у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Нарівні із загальними вакансіями, які надходять до центру зайнятості, на підприємствах, установах та організаціях додатково бронюються робочі місця, на яких можуть бути працевлаштовані безробітні особи певних категорій.

СОЦІАЛЬНА РОБОТА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ТА НА РИНКУ ПРАЦІ

1. Особливості соціальної роботи у сфері зайнятості.
2. Ефективність соціальної роботи у сфері зайнятості та на ринку праці, чинники її підвищення.

1. Особливості соціальної роботи у сфері зайнятості

Проблема зайнятості виступає однією з фундаментальних основ функціонування й усталеного розвитку суспільства. Безробіття (незайнятість) економічно-активного населення особливо загострюється в умовах трансформації українського суспільства, становлення ринкових відносин.

Ринок праці, як і будь-який інший соціальний інститут, має як позитивні, так і негативні риси. Вони проявляються у відтворенні соціальної нерівності, посиленні диференціації у суспільстві, орієнтації не на виробництво соціально необхідних товарів, а на задоволення потреб забезпечених споживачів.

Виникнення та зростання безробіття визначається цілою мережею факторів: структурні зміни в економіці ведуть до оптимізації кадрового складу, зменшення чисельності зайнятих у певних галузях виробництва, цьому також сприяє науково-технічний прогрес, який обумовлює скорочення перш за все робітників ручної праці; підвищення продуктивності праці також сприяє скороченню чисельності зайнятих; загострення екологічних проблем веде до згортання виробництв, які наносять шкоду навколишньому середовищу. Ці чинники типові для будь-якої країни.

Соціальна робота у сфері зайнятості ускладнюється важкістю

визначення чисельності безробітних, що пояснюється неоднозначною трактовкою самого терміна «безробітний» як науковцями, так і офіційними й неофіційними інституціями. За офіційними даними, як правило, занижується чисельність цієї категорії внаслідок того, що враховуються лише ті, хто стоїть на обліку в центрах зайнятості, тоді як соціологічні дослідження свідчать, що в ці установи з різних причин звертається лише кожний п'ятий з тих, хто не має роботи. Неконкурентоспроможними на ринку праці виявляються некваліфіковані та малокваліфіковані робітники, які не готові до перекваліфікації, працівники нерентабельних, збиткових підприємств, представники уразливих демографічних груп (молодь, люди передпенсійного та пенсійного віку, жінки, які мають дітей). Саме молодь, зокрема молоді спеціалісти, працівники передпенсійного віку становлять до 70 % безробітних. Безробіття призводить до вкрай негативних соціальних наслідків, які позначаються на матеріальному стані, соціально-психологічному самопочутті, соціальному настрої молодих фахівців.

В умовах формування ринкових відносин державна політика в галузі зайнятості має бути націлена на оптимізацію ринку праці, сприяння мобільності робочої сили, створення нових робочих місць, підготовку і перепідготовку кадрів.

У теорії соціальної роботи соціальна політика у сфері зайнятості розглядається як інструмент формування, розвитку та реалізації трудового потенціалу економічно активних верств населення. Заходи, що спрямовані на допомогу безробітним – лише один із напрямків цієї роботи. У світовій практиці такий підхід до соціальної роботи у сфері зайнятості сформувався давно і реалізується на практиці.

Соціальна робота у сфері зайнятості як інструмент соціальної політики покликана сприяти досягненню не лише оперативних, тактичних, а й стратегічних цілей забезпечення продуктивної зайнятості. Інтегративний характер соціальної роботи, опора на широку теоретико-методологічну, методичну та технологічну базу дозволяють соціальним працівникам спрямовувати свою діяльність на удосконалення як об'єктивних умов, так і суб'єктивних чинників продуктивної зайнятості. Функції працівників центрів зайнятості мають охоплювати діагностику стану економічної кон'юнктури, зокрема структури і динаміки робочих місць у регіоні, місті, селищі тощо, вимоги до працівників, їх кваліфікації, освіти відповідно змісту праці; створення загальнодоступного постійно оновлювального банку

соціальної інформації про потреби робочої сили у різних регіонах країни, ініціювати оптимізацію правової бази щодо забезпечення мобільності кадрів з районів, що мають надлишкові трудові ресурси, до тих регіонів, де їх не вистачає.

Метою соціальної роботи працівників певних служб, установ є також надання послуг клієнтам з метою розвитку їх трудового потенціалу, сприяння покращенню якісних параметрів робочої сили – підвищенню рівня освіти, фахової підготовки, формуванню соціально-значущої трудової мотивації тощо.

Головна мета соціальної роботи у сфері зайнятості – це сприяння досягнення кожним членом суспільства, зокрема уразливих соціальних груп у сфері зайнятості, стабільного економічного стану, що передбачає використання соціальних технологій, накопичення та збереження людського капіталу, набуття певних знань, навичок, умінь протягом усього життя за допомогою освіти і фахової підготовки.

Одне з актуальних завдань соціальної політики у сфері зайнятості і, відповідно, соціальної роботи є розробка соціальних програм, спрямованих на розвиток і використання трудового, професійного потенціалу працездатного населення. Це передбачає використання індивідуальних форм соціальної роботи, забезпечення можливості підвищення кваліфікації в різних формах за індивідуальним планом, консультування з питань кар'єри.

Підвищення якості робочих місць, забезпечення фахового зростання, підвищення заробітної плати, збагачення її змісту, поліпшення умов і безпеки праці є провідними напрямками соціальної політики у сфері зайнятості.

Стратегічно хибно відкладати вирішення проблем збагачення праці і розвитку потенціалу працівника, посиляючись на економічний спад, загрозу різкого зростання безробіття, зубожіння та соціальне розшарування населення, зосереджувати увагу соціальної політики на розробці системи соціальних амортизаторів.

За радянських часів Україна відрізнялася високим рівнем освітнього і професійно-кваліфікаційного потенціалу населення, що відповідало світовим стандартам. За якістю підготовки кадрів з багатьох професій (теоретичної фізики, математики тощо) Україна займала одне з провідних місць у світі. Однак зниження заробітної плати, падіння престижу значної кількості професій, згортання фундаментальних досліджень призводять до того, що країна втрачає

десятиліттями нагромаджений людський капітал.

У посткризових умовах усе відчутнішими стають негативні соціальні наслідки, що впливають на сферу зайнятості. Соціальні працівники служб, установ, які регулюють процеси відтворення робочої сили, стикаються зі стихійними процесами, що відбуваються у цій сфері.

По-перше, це розширення неформальної, тіньової зайнятості, масштаби якої збільшуються. За даними Міністерства економіки частка тіньової економіки в Україні складає 50% до ВВП. Соціальним працівникам регулювати відносини зайнятості складно, оскільки велика частка робочих місць знаходиться в тіні.

По-друге, неувага держави і бізнесу до науково-технічної й інноваційної політики призвели до домінування низькотехнологічних робочих місць в українській економіці, що знижує продуктивність праці, можливості виробляти конкурентоспроможну продукцію, веде до руйнування професійного потенціалу, оскільки низька якість робочих місць знижує попит на кваліфікованих працівників.

Інституції соціальної роботи у сфері зайнятості покликані виконувати такі завдання:

- здійснювати діагностику сфери зайнятості, ринку праці, процеси соціального відтворення робочої сили;

- діагностувати якість людських ресурсів в Україні, їх відповідність вимогам світового ринку в умовах глобалізації соціально-економічного простору. В цьому напрямку доцільно проаналізувати основні соціально-демографічні, соціально-професійні, етнокультурні характеристики робочої сили і джерела її формування; оцінити матеріальне становище і перспективи зайнятості в основних сегментах ринку праці; напрями і форми трудової мобільності працевлаштованих осіб тощо;

- вивчити мотиви, поведінкові стратегії у сфері зайнятості та ринку праці різних соціально-професійних, демографічних та етнокультурних працевлаштованих осіб.

Така інформація необхідна для удосконалення соціальної політики у сфері зайнятості, розробці стратегії управління останньою, подоланні деформацій у цій сфері. Державна служба зайнятості виступає головним суб'єктом соціальної роботи у цій сфері, саме вона реалізує соціальну політику, надає соціальні послуги безробітним щодо працевлаштування, здійснює їх соціальний захист.

Соціальна діагностика професійних, кваліфікаційних,

демографічних характеристик працездатного населення дозволяє соціальним працівникам оптимізувати управлінські технології, які забезпечують вирішення проблем зайнятості.

Одним із критеріїв оцінки конкурентоспроможності працівників є високий рівень професіоналізму, здатність до адаптації в умовах нестабільної ситуації на ринку праці, здатність до освоєння нових функціональних обов'язків, які передбачають відповідний рівень освіти, загальної культури.

Одним із напрямків соціальної роботи у сфері зайнятості є ***формування соціально значущої мотивації праці.***

Відомо, що важливого значення для ефективності процесу соціального обслуговування набуває ставлення людини до своєї проблеми, тобто те, як вона сприймає свій теперішній стан і що робить для того, щоб вирішити наявні проблеми.

Людина, яка потрапила у складну життєву ситуацію, може обрати різні адаптивні стратегії поведінки, пов'язані або з активною позицією, або з пасивною. Основою для класифікації стратегій адаптивної поведінки є: *спрямованість* – у проблемній ситуації людина або змінює середовище, або змінюється сама; *контактність або уникання* - у проблемній ситуації людина або контактує з «травмуючим середовищем», або вибирає стратегію уникання від контакту; *активність або пасивність* – у проблемній ситуації людина виступає або суб'єктом адаптивних змін, або пасивним агентом адаптивних змін.

Залежно від того, яку стратегію адаптивної поведінки обере людина, таким і буде результат. Тому важливим є формування у людини: соціальної активності та бажання брати активну участь у вирішенні своєї проблеми, що в межах вітально зорієнтованої моделі соціальної роботи має назву «активізація життєвих сил людини» та «індивідуальна і соціальна суб'єктність» (С.І. Григор'єв, Л.Г.Гусякова, Ю.Є. Растова та ін.); соціальної відповідальності за своє життя та життя її близьких, що у психології має назву інтернальний локус контролю (Д. Роттер). Зазначимо, що такий підхід до розгляду процесу формування цілісної та гармонійної особистості співзвучний із суб'єкт-суб'єктним підходом до процесу соціалізації особистості, засновниками якого є Ч. Кулі та Дж. Г. Мід. Прихильники цього підходу виходять з того, що людина бере активну участь у процесі соціалізації та не тільки адаптується до суспільства, але і впливає на свої життєві обставини і на себе самого.

Соціальна робота у сфері зайнятості обов'язково має бути зорієнтована на встановлення суб'єкт-суб'єктної соціальної взаємодії зі споживачами соціальних послуг (наскільки це можливо, враховуючи індивідуальні можливості людини), тобто активізацію (або формування) «суб'єктності». Соціологічне розуміння поняття «суб'єктність» передбачає уміння змінити ситуацію, що склалась, на свою користь, використовуючи ресурси соціальних організацій. Під активізацією (формуванням) суб'єктності у даному разі ми розуміємо найперше активізацію життєвого потенціалу споживача послуги та формування у нього бажання не тільки вирішувати свої проблеми, але й допомогти іншим людям, які мають такі ж самі проблеми. Необхідно розрізняти суб'єктність за ступенем участі людини у процесі «самодопомоги» та «взаємодопомоги» (висока, середня, низька) і вектором активності (індивідуальна та соціальна). Активізація соціальної суб'єктності та соціальної відповідальності має передбачати перш за все відновлення *соціальної активності і активізацію адаптаційних ресурсів особистості*.

Важливим фактором формування та розвитку соціальної активності молоді у сфері зайнятості є *мотивація трудової діяльності*, яка розглядається як сукупність діючих сил, що спонукають до виконання певних дій та формують певну позицію особистості у трудовій діяльності. Мотивація трудової діяльності пов'язана з цінностями та ціннісними орієнтаціями особистості. Вирішальним для трудової мотивації є ставлення особистості до праці, яке може бути як до: суспільно важливої цінності, що виражає місце трудової діяльності в загальній системі цінностей суспільства та особистості; конкретного виду трудової діяльності, професії, що має певний суспільний статус і престиж; конкретної роботи з урахуванням змісту та умов праці, потреб і мотивів, пов'язаних з даною роботою, на даному робочому місці, у даній виробничій організації.

Соціальна робота своїм змістом, напрямками, загальними і специфічними методами, технологіями і формами сприяє подоланню деформації відносин у сфері зайнятості та у соціально-трудовах відносинах взагалі. Соціальні працівники державних служб, які надають послуги безробітним у сфері зайнятості, реалізуючи соціальні програми, мають сприяти подоланню кризи праці, захищати і реалізувати права безробітних на працю, гарантуючи їм якість трудового життя. Саме ці служби покликані оптимізувати

адміністративно-правові механізми управління, посилити контроль за дотриманням трудового законодавства.

Формування мотивації як напрямком соціальної роботи сприяло підвищенню ролі цінності праці в загальній структурі соціальних цінностей, формуванню нової трудової свідомості і соціальної значущості праці. Чим більше різноманітних потреб індивід прагне реалізувати шляхом трудової діяльності, тим більшу роль відіграє праця в його житті, тим вищою буде його трудова активність. Мотивація надає змісту різноспрямованим діям індивіда, спрямовує їх на досягнення мети, яка визначає життєві плани особистості. Тобто, мотивація праці виступає найважливішим чинником поведінки людини у сфері зайнятості, становить основу формування її трудового потенціалу, джерело трудової активності.

Успішність соціалізації особистості та працевлаштування у тому числі залежать не тільки від ефективності реалізації державної політики та діяльності певних державних та недержавних організацій, в межах яких надаються послуги з працевлаштування. Велике значення має життєва позиція людини і рівень її соціальної та трудової активності. Рівень соціальної активності особистості на ринку праці є важливим фактором її вертикальної мобільності. Тому окремим напрямком соціальної роботи має стати підвищення рівня соціальної активності безробітних передусім засобами інноваційних методів навчання, залучення до активної громадської діяльності, формування активної життєвої позиції, розвиток потреби у праці на благо країни, тобто формування певного світосприйняття, умінь, навичок та ціннісних орієнтацій, які дозволять на рівні конкурувати на ринку праці.

Діяльність центрів зайнятості має бути пов'язана не тільки із забезпеченням зайнятості безробітних, але і з формуванням у них соціальної активності та соціально значущої мотивації праці за допомогою надання якісних та ефективних соціальних послуг з працевлаштування як передумова для відходу від споживацької позиції та соціально уразливого положення.

У межах теоретико-методологічних і методичних аспектів соціальної роботи розробляються технології не лише підвищення соціально-професійного потенціалу економічно активних, працездатних верств населення, надання їм допомоги у працевлаштуванні, але й удосконалюються механізми соціального управління сферою зайнятості та на ринку праці. Як інтегративна

наука соціальна робота опирається на теорію соціального управління, зокрема закономірності двох типів – закономірності функціонування об'єкта управління, в якості якого виступає сфера зайнятості, і закономірності взаємозв'язку і взаємодії між об'єктом та суб'єктом управління.

Зміст першої закономірності визначається тим, що соціальне управління є специфічним видом діяльності уповноважених, відповідальних, наділених владою повноважних органів та осіб - суб'єктів управління; воно спрямоване на приведення процесів, що відбуваються у сфері зайнятості, із законами функціонування та розвитку цієї сфери, до вимог конкретної ситуації, природи, сутності суб'єктів соціально-трудова відносин.

Друга закономірність зумовлює демократизацію суб'єкт-об'єктних і суб'єкт-суб'єктних взаємодій у сфері зайнятості, забезпечення реалізації права на достойну працю та соціальний захист сторін – працівників та роботодавців.

У соціальній роботі значна увага приділяється врахуванню соціальних настанов безробітних на вирішення проблем особистої зайнятості. Знання орієнтацій клієнта центру зайнятості допомагає соціальному працівнику обрати найбільш сприятливі методи пошуку роботи, активізувати власні сили клієнта на планування власної трудової кар'єри, творчої активності тощо. У процесі надання допомоги клієнту соціальний працівник використовує специфічні методи та технології – консультування, соціальної допомоги і захисту, соціального обслуговування, соціального посередництва. Функції соціальної роботи взаємопов'язані і водночас відносно самостійні за цільовим призначенням і функціональним змістом, обумовлені специфікою об'єкта соціальної роботи, яким виступають клієнти центрів зайнятості, сфера зайнятості в цілому. Підвищенню ефективності діяльності у сфері зайнятості населення сприяє технологізація соціальної роботи. Соціальна технологізація як процес оптимізації професійної діяльності соціальних працівників виступає як наукомісткий ресурс, використання якого дозволяє передбачати різноманітні соціальні зміни, активно впливати на життя, отримувати прогнозовані соціальні результати. Оскільки поняття соціальної технології не має однозначного визначення, доцільно уточнити його зміст.

Соціальна технологія – це система знання про оптимальні способи перетворення й регулювання соціальних відносин і процесів

у життєдіяльності людей, а також сама практика алгоритмічного застосування оптимальних способів перетворення і регулювання соціальних відносин і процесів. Специфіка технологічного підходу в соціальній роботі полягає у складності її об'єкта, якими виступають індивіди, сім'ї, соціальні групи, суспільство в цілому, крім того, соціальні технології регулюють як суб'єкт-об'єктні, так і суб'єкт-суб'єктні відносини.

Технологізація дозволяє аналізувати і систематизувати на науковій основі практичний досвід і його використання; комплексно вирішувати соціальні проблеми; знижувати вплив несприятливих обставин; оптимально використовувати ресурси; створювати сприятливі умови для розвитку людини.

Значення соціальної технологізації полягає у тому, що вона робить діяльність більш раціональною, охоплюючи лише ті операції, які необхідні для досягнення поставленої мети.

Провідна перевага технологічного підходу в соціальній роботі полягає у науковому доборі таких методів, засобів і способів діяльності, за допомогою яких можна забезпечити її максимальну результативність. Технологія забезпечує визначення засобів досягнення кінцевого результату, максимальну результативність соціальної роботи у сфері зайнятості.

З урахуванням інтегративного, універсального характеру соціальної роботи можна виділити соціальні технології, які притаманні цьому специфічному виду діяльності, а також соціально-педагогічні, соціально-психологічні, соціологічні, медико-соціальні, які використовуються соціальними працівниками центрів зайнятості.

Важливим завданням фахівців соціальної роботи у сфері зайнятості є використання як традиційних, так і інноваційних технологічних процедур. Інноваційними технологіями виступають такі, що спрямовані на формування настанов, орієнтацій соціальних суб'єктів на підприємницьку діяльність як домінуючу інституцію ринкової економіки, підготовку клієнтів до започаткування власної справи, забезпечення можливості одержання знань, необхідних для реалізації підприємницького проекту, узгодженості його з ситуацією на ринку праці. Особливу значущість у сьогоденні має допомога в організації соціального підприємництва, яке спрямоване на скорочення безробіття, створення нових робочих місць з метою підтримки найбільш уразливих, неконкурентоспроможних працездатних осіб. Гуманістичні принципи соціальної роботи,

закордонний досвід розвитку соціального підприємництва свідчать про необхідність відпрацювання форм, методів, технологій, що здатні забезпечити розвиток цієї діяльності, метою якої не є одержання лише прибутку, а використання його на подальший розвиток такого підприємства з метою соціальної підтримки найбільш уразливих у сфері зайнятості осіб, створення умов для їх трудової самореалізації, розвитку соціально-професійного потенціалу.

Отже, соціальна робота виконує одну з провідних функцій - сприяє адаптації економічно активних верств населення до вимог ринку праці в умовах переходу від індустріального до інформаційного суспільства, до глибинних трансформацій соціально-трудова відносин, сфера зайнятості в яких є одним із головних структурних елементів. Виконання цього завдання вкрай актуальне, оскільки домінуючі характеристики соціально активного населення в сучасних умовах – невизначеність, дезорієнтованість, розгубленість.

Соціальна робота своїм змістом, напрямками, загальними і специфічними методами, технологіями і формами сприяє подоланню деформації відносин у сфері зайнятості і соціально-трудова відносинах узагалі. Аналіз сучасного ринку праці, накопичений досвід у сфері соціальної роботи в галузі зайнятості та на ринку праці дають можливість оптимізувати управління соціальними процесами в цій царині, усунути деформації в соціально-трудова відносинах, на практиці довести переваги ринкових змін, сприяти формуванню соціально-значущої мотивації трудової діяльності, що в кінцевому результаті забезпечить стабільність і сталий розвиток України.

Навіть якщо виходити з вузького тлумачення соціальної роботи як інструменту реалізації соціальної політики, її не можна звести до автоматичного виконання державних соціальних програм зайнятості. Базуючись на теоретико-методологічних і методичних засадах, гуманістичних принципах, цільових настановах, функціях і задачах соціальної роботи як науки, практична соціальна робота, виконуючи оперативні, тактичні задачі, спрямована на реалізацію стратегічної мети соціальної політики, а саме: забезпечення високого рівня і якості життя економічно активних, працездатних верств суспільства на цивілізованому рівні, розробку та дотримання соціальних стандартів на рівні цивілізованих вимог, які забезпечують розвиток соціально-професійного потенціалу працездатних членів суспільства.

З точки зору соціальної роботи зайнятість є не тільки характеристикою стану економічного розвитку держави, добробуту

народу, а втілює в собі соціальний зміст, який віддзеркалює демографічні процеси, спрямованість соціальної політики, її ефективність. Як сукупність відносин із приводу участі працездатних прошарків населення у трудовій діяльності вона характеризує ступінь задоволення суспільних потреб у працівниках і особистих потреб та інтересів у якісних оплачуваних робочих місцях. У силу цього стан зайнятості виступає важливішою соціально-економічною характеристикою праці. Оскільки зайнятість суспільно корисною працею охоплює широке коло працездатного населення, об'єктом соціальної роботи виступають представники різних соціально-професійних груп, які шукають роботу. Саме тому об'єкт соціальної роботи має складну розгалужену структуру. Він охоплює тих, хто зорієнтований на одержання робочого місця, праця на якому гарантується трудовим договором або контрактом; тих, хто хотів би започаткувати свою власну справу, зайнятися підприємницькою діяльністю; включитись у громадську роботу (за договорами підряду); тих, хто орієнтований на поєднання навчання і роботи; тих, хто опинився без роботи внаслідок зупинки, згорання, банкрутства підприємства; тих, хто вперше шукає роботу після загальноосвітніх, професійних та вищих навчальних закладів тощо. Така строката структура об'єкта соціальної роботи вимагає високого рівня професіоналізму соціальних працівників, володіння арсеналом форм, методів, технологій надання допомоги у працевлаштуванні кожного претендента з урахуванням його потреб, професійної компетенції, досвіду, особистісних якостей. Вирішення цих задач ускладнюється нестабільністю, рухливістю, невизначеністю соціально-економічних відносин.

У соціальній роботі у сфері зайнятості соціальні працівники виконують свою роботу, дотримуючись основних принципів функціонування та розвитку цієї сфери, що закріплені у законодавчих актах. Це такі: по-перше, добровільність праці, вільне розпорядження громадянами своїми професійними, трудовими здібностями. Кожна людина вільна обрати для себе той вид діяльності, який забезпечує можливість реалізації її здібностей, незайнятість не може бути підставою для притягнення людини до адміністративної або іншої відповідальності. Цей принцип дає людині можливість вільно обирати вид діяльності, місце, форму реалізації своїх здібностей;

• по-друге, принцип відповідальності держави, відповідних соціальних служб та установ різного рівня за створення умов для

реалізації прав громадян на працю і вільно обрану зайнятість. Держава має сприяти громадянам у набутті відповідної кваліфікації, оволодінні тією чи іншою професією. Реалізуючи цей принцип, соціальні працівники, зокрема представники центрів зайнятості, використовують економічні, законодавчі, соціальні та інші механізми;

- по-третє, принцип врахування та забезпечення національних інтересів країни;

- четвертий принцип полягає у реалізації соціальною службою, соціальним працівником комплексного системного підходу до вирішення проблем зайнятості, що передбачає забезпечення координації діяльності органів влади та державного управління всіх рівнів у сфері зайнятості; оптимізацію взаємодії механізмів державного управління цією сферою й ринкового саморегулювання; використання фінансових, ресурсних можливостей бюджетних коштів, позабюджетних фондів, засобів підприємств, громадських об'єднань; підвищення економічної та соціальної ефективності програм зайнятості працездатних.

Отже, соціальна робота спрямована на реалізацію соціальної політики у сфері зайнятості. Використовуючи весь арсенал теоретичних, методичних, технологічних напрацювань, соціальна робота спрямовує діяльність держави та суспільства на забезпечення ефективної та продуктивної зайнятості, соціально значущої мотивації трудової діяльності, підвищення рівня кваліфікації, конкурентоздатності економічно активних верств населення, їх соціального захисту у випадку втрати роботи, надання послуг у працевлаштуванні тощо.

Сьогодні без інституту соціальної роботи не можна вирішити проблеми, що виникають у сфері зайнятості під впливом сукупності об'єктивних і суб'єктивних чинників, створити умови як для забезпечення гідної праці, так і високого рівня та якості життя пересічних громадян, сталого розвитку суспільства.

2. Ефективність соціальної роботи у сфері зайнятості та на ринку праці, чинники її підвищення

В умовах складної соціально-економічної ситуації в сучасній Україні, що супроводжується різким зниженням рівня та якості життя населення, актуальне питання підтримки та соціальної адаптації до

ринкових умов населення країни і, особливо, найбільше соціально-уразливих груп. Зважаючи на скорочення фінансування більшості соціальних програм і збільшення потреби у соціальній допомозі з боку населення, актуальним стало питання підвищення ефективності соціальної роботи, у першу чергу у сфері зайнятості та на ринку праці.

Ефективність соціальної роботи у сфері зайнятості та на ринку праці, зважаючи на широке визначення сутності поняття соціальна робота, по-перше, полягає у забезпеченні оптимальності зайнятості, регулюванні розподілу трудових ресурсів за видами занять, галузей, секторів економіки. По-друге, у забезпеченні відповідності професійно-кваліфікаційної структури пропозиції робочої сили структурі робочих місць, підготовки кадрів згідно з потребами економіки.

Ефективність практичної соціальної роботи у вузькому сенсі слова – це досягнення мети (нейтралізація соціальних ризиків), а також системна адаптація та формування (або відновлення) соціальної активності особи при раціональних витратах ресурсів за умови врахування соціальних потреб та інтересів усіх учасників соціальної взаємодії. Це узагальнений, інтегральний показник, який визначається як внутрішніми властивостями системи (значеннями різних показників, що характеризують потенціал і ресурси), так і умовами, в яких система функціонує.

Оцінка ефективності соціальних послуг з працевлаштування безробітним у сфері зайнятості та на ринку праці, які надаються базовими центрами зайнятості, має охоплювати:

- оцінку діяльності центру зайнятості, яка враховує чіткість горизонтальних та вертикальних структур цієї установи, розподілу повноважень і зобов'язань між працівниками, їх виконання тощо;
- оцінку кадрового складу центру зайнятості за відповідністю професійної підготовки працівників, досвіду, необхідних знань, навичок, умінь, професійних якостей тощо;
- оцінку надання соціальних послуг центром зайнятості (соціального обслуговування) як специфічного виду соціальної взаємодії та його спрямованості на «профілактику, компенсацію та активізацію» споживача;
- оцінку кінцевого результату надання соціальної послуги з працевлаштування.

Оцінку ефективності потрібно проводити за визначеними

критеріями й емпіричними показниками. У дослідженні мають брати участь клієнти, постачальники послуг та експерти (представники державних та недержавних соціальних служб, представники органів місцевого самоврядування, науковці). Це дозволить визначити **інтегральний індекс соціальної ефективності** (І І С Е), який охоплюватиме: ефективність діяльності установ, організацій, соціальних служб, у рамках яких надаються соціальні послуги; ефективність процесу надання соціальних послуг; рівень компетентності і кваліфікаційний рівень постачальників соціальних послуг; спрямованість соціальних послуг на підвищення рівня соціальної активності клієнтів; позитивний імідж організації у місті. Інтегральний індекс соціальної ефективності (ПСЕ) надання соціальних послуг у межах певної соціальної організації треба розраховувати за такою формулою:

$$І І С Е = (І_k + І_p + І_e) / 3,$$

де: І_к – Сумарний Індекс ефективності з точки зору клієнтів;

І_п – Сумарний Індекс ефективності з точки зору постачальників послуг;

І_е Сумарний Індекс ефективності з точки зору експертів.

ПСЕ розраховується за шкалою від +1 до -1. При цьому від -1 до -0,5 – дуже низька ефективність, від -0,6 до 0 – низька ефективність, від 0,1 до 0,5 – середня ефективність, від 0,6 до 1 – висока ефективність. Отримані дані слід доповнити статистичними даними та даними підсумкової звітності. Саме такий комплексний аналіз діяльності організації дозволить визначити ефективність надання соціальних послуг.

Чинники підвищення ефективності соціальної роботи у сфері зайнятості населення. Розгляд проблеми ефективності практичної соціальної роботи у сфері зайнятості потребує визначення системи чинників та умов, що детермінують її ефективність, тобто характеристик, від яких вона залежить.

Так, чинники ефективності соціальної роботи можна умовно поділити на зовнішні та внутрішні.

До зовнішніх умов можна віднести цивілізаційні, національні, регіональні та місцеві об'єктивні умови, які впливають на ефективність соціальної роботи, такі як: економічна ситуація, напрямки соціальної політики та соціального захисту населення, законодавчо-нормативне поле, екологічна ситуація тощо.

До системи внутрішніх – об'єктивні умови, що детермінують

ефективність соціальної роботи (структурно-організаційні), та суб'єктивні чинники, у ролі яких виступають властивості учасників соціальної взаємодії у процесі надання соціальних послуг.

Специфіка практичної соціальної роботи в кожній окремій країні перш за все залежить від напрямку соціальної політики, правового регулювання соціальної сфери, економічного стану суспільства та регіону, правової культури суспільства, соціальних умов існування різних груп у суспільстві, матеріальних і духовних цінностей громадян, їх менталітету, історичного досвіду тощо.

Національний рівень забезпечує законодавче регулювання вирішення соціальних проблем громадян, конкретні заходи їх реалізації здійснюються на місцевому рівні. Важливе значення для підвищення ефективності соціальної роботи мають особливості реалізації соціальної політики на регіональному та місцевому рівні, а також умови надання соціальних послуг конкретними соціальними організаціями: матеріально-технічна база; комплексне методичне забезпечення діяльності; технологічні нововведення; інформаційні технології; досвідчені та професійно підготовлені працівники, що дозволяє збільшити кількість послуг, які надаються, та покращити їх якість.

Також важливого значення набуває якість керівництва організацією (стилі і методи управління організацією, кадрова політика, планування діяльності; чіткий розподіл обов'язків; орієнтованість на підвищення якості праці співробітників шляхом удосконалення мотивації праці, поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі тощо) та умови надання соціальних послуг як напрямку практичної соціальної роботи (налагодженість комунікацій між підрозділами, наявність інформаційної бази клієнтів тощо; орієнтація на впровадження новітніх (інноваційних) форм, методів роботи з соціально-уразливими групами, супервізорство; доступність послуг). Практична соціальна робота має бути спрямована на створення сприятливих умов для розвитку і мобілізації внутрішніх ресурсів клієнтів соціальних служб, активізації їх позитивного соціального досвіду і творчого потенціалу, прагнення до самоствердження і самореалізації. Умовою такої роботи є відмова від суб'єкт-об'єктних взаємин соціального працівника і клієнта (у тих випадках, коли це можливо), що приведе до формування активної життєвої позиції у клієнта, а також прагнення самостійно долати свої життєві труднощі та

допомагати іншим.

Необхідною умовою ефективності практичної соціальної роботи є професійна компетентність і професіоналізм спеціалістів. «Золоте правило» психології праці проголошує, що праця ефективна, якщо індивідуально-особистісні особливості працівника відповідають вимогам, висунені до них самою професією як системою функцій. Сукупність тих особливостей, які визначають ефективну реалізацію трудових функцій, позначається поняттям «професійно важливі якості», що формуються в процесі професіонального становлення особистості (професіоналізації).

Отже, суб'єктивні чинники, що детермінують ефективність практичної соціальної роботи, охоплюють:

- рівень професіоналізму надавачів соціальних послуг, що характеризується ступенем оволодіння професійними знаннями, трудовими вміннями та навичками (когнітивні, комунікативні, конструктивні, організаторські та інші), професійної майстерності, творчого підходу до професійної діяльності. Це наявність базової професійної освіти; високого рівня культури; професійного досвіду роботи з конкретною групою населення; соціально-правова компетентність;

- особиста схильність до професії, мотиваційна готовність, прагнення до результативності своєї праці і вміння досягати мети в своїй роботі; соціальна активність, зацікавленість у вирішенні актуальних проблем практичної соціальної роботи;

- особистісні якості надавачів послуг: відповідальність, принциповість, старанність, спостережливість, комунікабельність, коректність (тактовність), ввічливість, здібність до самоосвіти, мобільність, гнучкість, гуманістична спрямованість, емпатія, співчуття до проблем інших людей, терпимість тощо;

- спрямованість надавача соціальних послуг на постійне професійне зростання і підвищення кваліфікації, саморозвиток і покращення наявних знань; орієнтація на новаторство, творче використання різних новітніх методів і прийомів відповідно до вимог конкретної ситуації тощо;

- зацікавленість у встановленні суб'єкт-суб'єктних відносин з клієнтами; індивідуальний підхід до кожного випадку; науково обґрунтований підхід при втручанні; спрямованість на розвиток (активізація) ресурсів клієнтів та їх оточення тощо.

До суб'єктивних чинників варто віднести також особистісні

якості користувачів соціальних послуг, їх соціальну активність і відповідальність, рівень правової культури, соціальну зрілість та бажання брати активну участь у вирішенні своєї проблеми.

У зв'язку з цим ефективність практичної соціальної роботи полягатиме не тільки у виведенні людини зі складної життєвої ситуації, але і формуванні у неї соціальної активності. У цьому випадку можна говорити про найважливішу роль особистості соціального працівника, його професіоналізму, особистих якостей та готовності використовувати творчий підхід у вирішенні проблем клієнта.

ПРОФОРІЄНТАЦІЙНА РОБОТА В СИСТЕМІ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

1. Наукові основи професійної орієнтації.
2. Система професійної орієнтації.
3. Професійна освіта й вибір професії.
4. Професіоналізація особистості спеціаліста.

1. Наукові основи професійної орієнтації

Професійна орієнтація – одна із найскладніших проблем життєдіяльності людини, результативність якої проявляється протягом усього життя. Вона існувала у весь період цивілізації людства та вирішувалась на основі практичного досвіду, спостережень і мудрості людини.

Учені різних галузей науки по-різному визначають поняття професійної орієнтації:

- представники педагогічної науки вважають, що під профорієнтацією належить розуміти педагогічну діяльність, яка проводиться з метою правильного вибору людиною професії відповідно до її професійних інтересів, нахилів, здібностей і фізичних даних;

- учені-психологи під професійною орієнтацією розглядають «систему психолого-педагогічних і медичних заходів, які допомагають кожному представнику зростаючого покоління вибрати собі професію з урахуванням потреб суспільства та своїх здібностей»

- у професійній педагогіці професійна орієнтація розглядається як

комплекс психолого-педагогічних і медичних заходів, які спрямовані на оптимізацію процесу працевлаштування молоді згідно з їх бажаннями, нахилами, сформованими здібностями і з урахуванням потреб у спеціалістах економіки й суспільства в цілому. Систематична робота з профорієнтації є обмеженою частиною виховної роботи навчальних закладів;

- комісія ЮНЕСКО з питань професійної орієнтації та професійної консультації під профорієнтацією розглядає допомогу, надану особистості при використанні своїх особливостей, надання людині можливості розвивати їх так, щоб вона могла вибрати для себе галузі навчання і трудової діяльності у ході змінюваних умов її життя і, з одного боку, бути корисною суспільству, а з іншого – досягти особистих прагнень .

Поняття «професійна орієнтація» не обмежується наведеними визначеннями. У наукових дослідженнях існують і інші подібні визначення, суть яких полягає у тому, що під профорієнтацією розуміється цілеспрямована діяльність із надання допомоги людині у виборі професії. При цьому цілеспрямована діяльність становить собою сукупність форм, методів і прийомів впливу на особистість із метою виявлення професійних інтересів, нахилів та їх вплив на вибір майбутньої професії.

У теорії та практиці професійної орієнтації розглядаються ряд понять, які сформульовані у наукових психолого-педагогічних дослідженнях:

- **інтерес** – ставлення особистості до предмета як до чогось цінного, що проявляється у прагненні пізнати та оволодіти ним. Професійний інтерес виявляється як інтерес до майбутньої професійної діяльності;

- **схильність** – спрямованість, зорієнтованість особистості на визначену діяльність. Схильність до тієї чи іншої діяльності й здібності у більшості випадків життєдіяльності людини збігаються і розвиваються разом;

- **здібність** - сукупність індивідуальних особливостей, які є суб'єктивною характеристикою особистості, необхідною для успішного виконання тієї чи іншої трудової діяльності;

- **професійний намір** – рішення людини виконувати певний вид трудової діяльності й прагнути до визначеного результату. Намір розглядається як стадія розвитку професійного інтересу, як психолого-професійна дія до вибору виду трудової діяльності;

• **професійна направленість особистості** – вибіркове ставлення, яке віддає перевагу тій чи іншій трудовій діяльності, що характеризує особистість і впливає на її діяльність;

• **професійний підбір професії** є заключним етапом роботи з особистістю, у процесі якого визначається конкретна професія, що відповідає особистісним професійним інтересам;

• **професійне самовизначення** – процес прийняття рішення особистістю при виборі майбутньої трудової діяльності й конкретної професії, що пов'язано з осмисленням особистості як суб'єкта конкретної професійної діяльності; передбачає самооцінку особистості індивідуальних професійно-психологічних якостей і зіставлення своїх можливостей і вимог професії до майбутнього спеціаліста;

• **професійна самотійність** – це сукупність якостей особистості, які у процесі діяльності забезпечують осмислення її мети, створення мотивації, яка відповідає цій меті, вибір засобів і дій, які ведуть до досягнення мети, засобів корекції дій, необхідних для отримання правильного результату.

Наведені поняття (як і інші) професійної орієнтації пов'язані між собою й визначають об'єктивність вирішення професійних проблем.

2. Система професійної орієнтації

Професійна орієнтація розглядається як система, як комплекс організаційно-професійних і психолого-методичних заходів із надання допомоги людині у виборі професії, а отже, й визначення свого майбутнього життя. Професійна орієнтація опосередковано пов'язана з можливою професійною придатністю людини, тобто сукупністю індивідуальних можливостей людини успішно оволодіти трудовою діяльністю й досягти певних успіхів.

Одним із можливих варіантів професійної орієнтації є сукупність наступних компонентів: професійна діагностика, освіта, консультації і агітація.

Названі компоненти системи професійної орієнтації (є й інші підходи до визначення систем професійної орієнтації) тісно пов'язані між собою. Суворої послідовності компонентів не спостерігається. Послідовність компонентів змінюється залежно від особливостей проблем клієнтів. При всіх організаційних ситуаціях указані компоненти, в основному, є основою підготовки клієнтів до

професійного самовизначення й прийняття рішення у виборі професії. Об'єднує вказані компоненти професійна інформація, спрямована на забезпечення ознайомлення клієнтів із первинними професійними знаннями про обрану професію.

Професійна діагностика Професійна діагностика (від грец. *diagnostikos* – здібний розпізнавати) спрямована на вивчення особистості з метою виявлення професійних здібностей, а отже, й успішної професійної орієнтації.

Професійна діагностика будується на методах, які дозволяють цілеспрямовано й обґрунтовано будувати профорієнтаційну роботу. Розглянемо основні засоби й методику професійної діагностики.

Аналіз документів, що містять записи у трудових книжках і результати медичних обстежень клієнтів, дозволяє виявити становлення професійної спрямованості клієнта та його фізичний стан, що виступає основою подальшої профорієнтації клієнта. Цей метод, в основному, стосується клієнтів, які мають певний стаж трудової діяльності.

Анкетування дозволяє виявити певні якості особистості, її ставлення до галузей економіки й конкретних професій. Цей метод може охарактеризувати деякі риси особистості, але не може слугувати інформаційною основою прийняття конкретного рішення у профорієнтаційній роботі.

Тестування являє собою стандартизовані завдання, за результатами виконання яких можна судити про психофізіологічні, професійні й особистісні характеристики клієнта, а також про професійні знання, уміння і навички професії, на яку зорієнтований клієнт.

Бесіди соціальних працівників із клієнтами будуються на основі визначеної професійної спрямованості на певну професію. Бесіда як метод вимагає від соціального працівника достатньо повних знань про професію й професійну діяльність, що дозволяє виявити професійні здібності та інтереси клієнта. Цілеспрямовано і вдало проведена бесіда дозволяє отримати достатньо об'єктивне уявлення про психологічний стан клієнта та його професійні інтереси.

Спостереження – це цілеспрямоване, безпосереднє відстежування і фіксація подій, поведінки, соціальних явищ і процесів. Воно дає можливість безпосередньо відстежувати поведінку людини в конкретних умовах і в певний час. Однак воно має певні обмеження з об'єктивних і суб'єктивних чинників, тому

спостереження раціонально використовувати разом з іншими методами професійної діагностики. Доповнюючи його результатами аналізу документів, анкетування й тестування, бесіди, можна скласти достатньо правильне уявлення про клієнта як особистість і професіонала.

Результативність діагностики, перш за все, пов'язана, з одного боку, з відкритістю клієнта для досягнення результативності у професійній орієнтації і визначенні своєї майбутньої професійної діяльності, а з іншого – з професіоналізмом соціального працівника як професіонала, так і дослідника.

Кожний із методів має свої характеристики, які визначають ефективність їх застосування. Тому раціонально професійну діагностику здійснювати у взаємодії методів як цілісної системи діагностики.

Професійна освіта. Відомо, що різні спеціальності мають свій ступінь привабливості, притаманну тільки їм. Престижність професії має також регіональний характер і відображає конкретні соціально-економічні умови регіону. Для того, щоб обрати спеціальність, це варто урахувати.

При виборі професії важливо усвідомлювати свої особистісні якості, враховувати досягнутий освітній рівень і практичний досвід та порівнювати їх із кваліфікаційними вимогами професії, що передбачається. Для вирішення цієї проблеми саме знання дозволяють прийняти найбільш правильне рішення. Ознайомлення з професією і подальшою професійною діяльністю, пов'язаною з професійною освітою, виступають складовим компонентом профорієнтаційної роботи.

Основним завданням професійної освіти є розповсюдження професійних знань, які пов'язані з ознайомленням клієнтів із галузями економіки, різноманітними видами праці, класифікацією професій і їх особливостями. Важливе значення має потреба у відповідних кадрах підприємств міста й регіону та особливості працевлаштування за відповідними професіями. Тому, щоб прийняти свідоме рішення про вибір професії та працевлаштування, клієнти мають бути достатньо освідомлені про обрану професію, виробничу спрямованість підприємства та його соціально-економічні умови.

Засобами професійної освіти є: спеціальні курси з відповідних галузей економіки й конкретних професій; інформація у місцевій пресі й на телебаченні; інформаційні стенди у загальнодоступних

місцях міста й у центрах зайнятості населення, а також професійні консультації.

Професійна консультація. Професійна консультація – це індивідуально зорієнтована допомога у професійному самовизначенні. Як відзначають фахівці, професійна консультація найбільш успішна, якщо вона ведеться з урахуванням вікового й освітнього рівня клієнта, а також практичного досвіду його трудової діяльності. Як складовий компонент профорієнтації, професійні консультації належать до індивідуальної роботи з клієнтом. Однак вони можуть бути і груповими, якщо збігаються інтереси клієнтів.

Консультації з точки зору організації та психолого-педагогічних підходів складаються з підготовчого, основного і заключного етапів. Основною метою підготовчого етапу є психолого-педагогічна підготовка клієнтів до сприймання змісту професії (знання й уміння, які потрібні для виконання відповідних даній професії робіт). Конкретність, пов'язана з виконанням робіт на певному підприємстві й перспективами адаптації, належить до третього етапу професійної консультації. Професійна консультація може бути довідковою, психологічною та лікарською.

Мета професійної консультації – дати відповіді на питання, які цікавлять клієнта, і відповідні рекомендації не тільки щодо сутності професії, але й по проблем адаптації до певної професійної діяльності.

Професійна агітація. Професійна агітація пов'язана з розповсюдженням інформації про професії із метою впливу на свідомість людини та спонукання її до вибору професії.

Професійна агітація як складова кадрової політики підприємства спрямована на забезпечення виробничого процесу відповідними кадрами. Виходячи з даної позиції підприємства, зміст агітаційних заходів базується, як правило, на позитивній і схвальній інформації як про майбутню професійну діяльність людини, так і про соціально-економічні умови підприємства.

Розглядаючи професійну агітацію з боку особистості, варто відзначити, перш за все, інформованість людини про потребу обраної професії, що дозволяє найбільш усвідомлено підійти до її вибору, виходячи з особистісних інтересів і потреб.

Засобами професійної агітації є усні виступи, особисті бесіди, друкарські засоби, радіо, телебачення й Інтернет. Кожний із зазначених засобів має особливість психологічного впливу на

людину, а отже, й результативність. А кожна людина має особистісні особливості сприймання інформації, а отже, й прийняття рішення. Професійна агітація своєю змістовно-цільовою призначеністю виступає як один зі складових компонентів професійної освіти.

3. Професійна освіта й вибір професії

Сучасні професії представляють рівень науково-технічного розвитку, що передбачає й рівень професійної освіти.

Професійне самовизначення особистості, а разом із цим і вибір професії, пов'язане з успіхом проведення профорієнтації, а отже, дозволяє людині максимально використовувати свої природні ресурси.

Професійна освіта й виховання є основоположними в оволодінні людиною певним видом професійної діяльності.

Сучасною системою освіти встановлюються такі освітні та освітньо-кваліфікаційні *рівні професійної освіти*:

- професійно-технічну освіту надають заклади, які здійснюють підготовку кваліфікованих робітників;
- базову вищу освіту надають заклади, які здійснюють підготовку молодших спеціалістів, бакалаврів;
- повну вищу освіту надають заклади, які здійснюють підготовку бакалаврів, спеціалістів, магістрів.

Професійно-технічна освіта забезпечує здобуття громадянами професії відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей, перепідготовки, підвищення їх кваліфікації.

Професійно-технічними закладами освіти є: професійно-технічне училище, училище-агрофірма, училище-завод, вище професійне училище, центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів, навчально-курсний комбінат та інші типи закладів, що надають робітничу професію й відповідну кваліфікацію «кваліфікований робітник».

Випускникам професійно-технічних закладів освіти, у відповідності з освітньо-кваліфікаційним рівнем, надається кваліфікація «кваліфікований робітник» з отриманої професії відповідного розряду (категорії). Випускникам вищих професійних училищ може надаватися кваліфікація «молодший спеціаліст».

Вища освіта забезпечує фундаментальну, наукову, професійну та практичну підготовку, здобуття громадянами освітньо-

кваліфікаційних рівнів відповідно до їх покликань, інтересів і здібностей, удосконалення наукової та професійної підготовки, перепідготовки та підвищення їх кваліфікації.

Вищі заклади освіти здійснюють підготовку фахівців за такими освітньо-кваліфікаційними рівнями:

- молодший спеціаліст – забезпечують технікуми, училища та інші вищі заклади освіти першого рівня акредитації;
- спеціаліст, магістр – забезпечують вищі заклади освіти третього і четвертого рівнів акредитації.

Підготовка спеціалістів за встановленими освітньо-кваліфікаційними рівнями здійснюється на основі принципу безперервності освіти, що дозволяє спеціалісту постійно вдосконалювати свій освітньо-кваліфікаційний рівень.

Професійна освіта – це цілеспрямований, організований, планомірний і систематичний процес оволодіння професійними знаннями, уміннями й навичками під керівництвом викладачів. Професійна освіта розглядається початком професіоналізації особистості майбутнього спеціаліста.

Класифікація професій. Професія – вид трудової діяльності, який вимагає певної професійної підготовки.

Існує кілька підходів до класифікації професій, один з яких – це групування професій за предметом праці, тобто за тим, на що спрямована праця людини.

«Людина–людина». Предметом праці є люди (окремі особистості, групи людей, колективи, спільноти людей). До даних професій належать викладачі, лікарі, менеджери, адвокати, юристи, соціальні робітники та інші професії, пов'язані зі спілкуванням людини з людиною.

«Людина–техніка». Предметом праці є технічні системи, речові об'єкти, матеріали, види енергії. До даних професій належать енергетики, металурги, механіки, машинобудівельники, будівельники та інші професії, пов'язані з технікою.

«Людина–природа». Предметом праці є тварини та мікроорганізми. До даних професій належать бджолярі, агрономи, садоводи та інші професії, пов'язані з природою.

«Людина–знакова система». Предметом праці є умовні знаки, цифри, коди, природні та штучні мови. До даних професій належать програмісти, бухгалтери, фінансисти, економісти та інші професії, пов'язані зі знаковими системами.

«Людина–художній образ». Предметом праці є художні образи, їх елементи. До даних професій належать художники, малярі, скульптори, актори, ювеліри, музиканти, дизайнери та інші професії, пов'язані з художнім образом.

Наведена класифікація професій обмежується оригінальним групуванням за предметом праці. Кожна з п'яти груп професій ще поділяється на підгрупи, які також поділяються ще на більш дрібні групи. Це пов'язано зі складністю сучасних технологічних процесів, які вимагають конкретизації професійної діяльності виконавців, а це виступає визначальним фактором професійної підготовки.

Сучасні професії сформувались у історичних умовах ускладнення соціально-економічних процесів на основі науково-технічних досягнень. У зв'язку з цим постійно виникають проблеми визначення значимості професій, а разом із цим і необхідний кваліфікаційний рівень спеціалістів. Другою важливою умовою є забезпечення професійної мобільності робітників і фахівців у сучасних соціально-економічних умовах.

За своїм змістом, призначенням у виробництві, місцем і роллю в загальнопрофесійній структурі класифікації професій сучасні професії поділяються за різними спрямуваннями.

За шириною й різноманітністю робіт професії поділяються на: *універсальні робітничі професії*, призначені для виконання різноманітних робіт і операцій, які здійснюються на одному робочому місці та даному типі устаткування, наприклад, токарі, фрезерувальники;

- *робітничі професії часткової спеціалізації*, призначені для обслуговування одного виду спеціалізованого устаткування або виконують тільки певний вид робіт даної професії, наприклад, бульдозеристи, кранівники, водії;

- *робітничі професії вузькоспеціалізовані (операційні)*, призначені для виконання однієї, двох, трьох операцій робітничої професії, вузькоспеціалізованих у загальному процесі виготовлення продукції, наприклад, збиральник на конвеєрній лінії.

Залежно від характеру використаних знарядь праці професії поділяються на:

- професії машинної праці (токар);
- професії ручної праці (слюсар);
- професії апаратної праці (сталевар).

Залежно від ставлення до галузей економіки професії

поділяються на:

- галузеві професії (пов'язані з певною галуззю економіки, наприклад, ткач);
- міжгалузеві професії (пов'язані з різними галузями, наприклад, електромонтер).

Залежно від мобільності участі робітників із виконанням декількох суміжних або різноманітних за технологічним процесом видів робіт поділяються на:

- професії широкого профілю (пов'язані з виконанням декількох суміжних або різноманітних за технологічним процесом видів робіт, наприклад, наладчики верстатів);
- сполучені професії (які засновуються на базовій, провідній професії у комплексі із суміжною професією, наприклад, штукатур-маляр).

У класифікації сучасних професій існує група професій вільної діяльності. Це професії творчого характеру, пов'язані з розумовою працею. До цих професій належать: письменники, художники, композитори, скульптори та інші.

Кожній із професій притаманний власний склад виконаних робіт і їх кваліфікаційний рівень. Певні галузі економіки мають тарифно-кваліфікаційні довідники, які встановлюють розряд, а також те, що повинен знати і уміти робітник за певним розрядом робіт. У довідниках описуються прийоми робіт, відповідні інструменти, устаткування і встановлюється вартість робіт і час на їх виконання.

Наведена класифікація професій дозволяє визначити початковий етап проведення професійної орієнтації із клієнтами, а клієнтам свідомо підійти до вибору професії.

Професійний відбір. Професійний відбір – це процес забезпечення організацій і підприємств найбільш кваліфікаційними робітничими кадрами і фахівцями, які здатні ефективно й професійно виконувати покладені на них завдання.

Професійний відбір базується не тільки на потребах підприємства у відповідних кваліфікаційних робітничих кадрах і фахівцях, але й на особливостях діяльності людини у різних галузях економіки.

Професійне самовизначення й вибір професії. Професійне самовизначення пов'язане з вибором професії, що розглядається як одна із важливих життєвих проблем, яка визначає життєдіяльність людини. Правильність вибору професії зумовлює задоволеність роботою, високу продуктивність праці й збереження здоров'я

людини.

Розвиток і самореалізація особистості у професійній діяльності пов'язані з вибором професії, основними критеріями яких є здібність і особистісний матеріальний інтерес. Це дозволяє в найкоротший час засвоїти професійні знання і сформувати професійні уміння й навички.

На забезпечення всебічного розвитку особистості, її нахилів, здібностей, таланту, трудової підготовки і професійне самовизначення спрямована діяльність навчальних закладів загальної середньої освіти. На вибір професії впливають не тільки соціально-економічні умови регіону, але й особистісні інтереси людини, які у сукупності визначають спрямованість професійного самовизначення. Вона ж розглядається як одне із важливіших проявів психічного розвитку людини, як процес її становлення в якості повноцінного учасника спільноти професіоналів.

Щоб самовизначитись у спрямованості професійної діяльності, необхідно володіти достатньо широкою інформацією. Вирішення цієї проблеми пов'язане з професійною освітою, з професійною інформацією джерелами яких є засоби масової інформації, бесіди і консультації. На сьогодні результативну роботу з вибору професії і надання професійно-психологічної допомоги клієнтам здійснюють центри зайнятості населення.

Найважливішими складовими компонентами самовизначення і є сформований рівень професійної самосвідомості та професійної придатності.

Професійна самосвідомість формується під впливом таких факторів:

- осмислення людиною належності до певної професійної спільноти (ми соціальні працівники);
- самооцінки особистості відповідно до професійних вимог і свого місця у суспільстві згідно із системою соціальних ролей (я – новачок);
- знання особистістю ступеня її визнання в колективі (мене вважають добрим фахівцем);
- знання про свої сильні й слабкі сторони.

Професійне самовизначення – процес безперервний, що відбувається протягом усього свідомого життя людини. Не виключаються результати самокорекції, які залишаються постійними протягом всієї трудової діяльності людини. Найбільш типовими

процесами професійного самовизначення є періодичні зміни у професійних цінностях людини.

Початковий етап професійного самовизначення характеризується романтичністю й безсвідомістю вибору професії. Це пов'язано з відсутністю життєвого досвіду, широких знань про професію, а головне – об'єктивною самооцінкою своїх можливих професійних здібностей.

З роками виникає проблема професійного самовизначення, але вже на усвідомленому рівні. Зміна цінностей, умов життя, життєвий досвід, більш глибокі знання про професії, самооцінка своїх професійних здібностей призводять до самооцінки професійного самовизначення. Незадоволеність своєю трудовою діяльністю та її результатами знову повертають людину до проблеми вибору нової професії.

4. Професіоналізація особистості спеціаліста

Одним зі стратегічних напрямків розвитку освіти є безперервна освіта, навчання протягом усього життя. Реалізація концепції безперервності пов'язана із забезпеченням спадкоємності та зв'язку між загальноосвітньою, професійно-технічною, вищою і післядипломною освітою, тобто забезпеченням професіоналізації особистості спеціаліста протягом усієї трудової діяльності.

Готовність особистості до професійної діяльності є передумовою для довгострокового планування свого професійного розвитку, а отже, й професіоналізації.

Базова професійна освіта – гарант спеціаліста в його професійній самореалізації та соціальному самоутвердженні.

Професіоналізація особистості як складова соціалізації охоплює весь період зрілості людини, її трудової діяльності.

Не менш важливе у професіоналізації є входження у професію, засвоєння вимог до її виконання. Ці два важливі заддання не можуть бути успішно вирішені без психологічного забезпечення професіоналізації особистості.

Теоретико-практичні поняття професіоналізації особистості спеціаліста. Професіоналізація є одним із провідних процесів розвитку особистості. Як безперервний процес підвищення професійної кваліфікації професіоналізація у своїй основі має ідею безперервності професійної освіти. Ідея безперервності складає

основу соціальних процесів, науково-технічний розвиток яких викликає глибокі зміни не тільки у сфері виробництва, але й у галузі соціальних відносин соціальної освіти. Тому соціальна мобільність молодого спеціаліста пов'язана з необхідністю постійного підвищення своєї кваліфікації, а отже, й із затвердженням або зміною свого професійного статусу в суспільстві. Професіоналізація особистості також пов'язана зі стабільністю ринку праці і, зокрема, спрямованістю професійної діяльності людини.

Сучасне поняття професіоналізації особистості робітника пов'язується зі ступеневою системою підвищення кваліфікації робітника від нижчого до вищого розряду з подальшим вдосконаленням своєї професійної майстерності протягом всієї трудової діяльності. Рівень професіоналізації робітника має фіксований характер через надання йому відповідного розряду з вибраної професії.

Процес професіоналізації молодого спеціаліста може бути поданий двома взаємопов'язаними мегациклами:

- професіоналізація у процесі оволодіння спеціальністю у навчальному закладі;
- професіоналізація в період післядипломної освіти тобто, протягом всієї професійної діяльності.

Постійний розвиток економіки на новій науково-технічній основі викликає глибокі зміни у сфері виробництва, що викликає необхідність постійного вдосконалення базової професійної освіти.

Соціально-освітньою базою, початком професіоналізації особистості молодого спеціаліста є загальноосвітня підготовка. Чим вона вища, тим вища імовірність успішного оволодіння майбутньою професією, спеціальністю.

Базова професійна освіта розглядається як початковий етап професіоналізації спеціаліста. Структурою системи освіти передбачається «післядипломна освіта, яка забезпечує одержання нової кваліфікації, нової спеціальності та професії на основі раніше здобутої у закладі освіти і досвіду практичної роботи, поглиблення професійних знань, умінь за спеціальністю, професією» .

Професіоналізація у процесі оволодіння спеціальністю в навчальному закладі має ступеневий характер і знаходиться у спадкоємному взаємозв'язку дисциплін, що вивчаються. Теоретична професіоналізація пов'язана з виробництвом і виробничою практикою.

Ступінчастість професіоналізації у навчальних закладах пов'язана з курсами навчання, кожен з яких спрямований на оволодіння обраною професією, спеціальністю з постійним удосконаленням професійних знань і розвитком умінь і навичок.

Забезпечення отримання базової професійної освіти – це задача навчальних закладів, тоді як подальша самоосвіта визначається, перш за все, соціально-професійною мотивацією фахівця. Особистісні соціально-професійні показники спеціаліста, які досягнені у професійній діяльності, дозволяють судити про роль і місце самоосвіти у професіоналізації особистості спеціаліста. Самоосвіта спеціаліста виступає як ефективна форма діяльності спеціаліста, що й визначає його подальшу професіоналізацію з прогнозованими результатами. Особистісні відношення є частиною її професіоналізації, яка розвивається у процесі навчання і трудової діяльності. Професіоналізація особистості молодого робітника та спеціаліста на майбутніх етапах їх трудової діяльності пов'язана з підвищенням їх кваліфікації.

Гарантія соціального захисту робітників і фахівців – висока професійна підготовка й безперервне підвищення кваліфікації, тобто професіоналізація особистості спеціаліста. Важливим моментом у професіоналізації особистості молодого робітника є оволодіння ним суміжними професіями, а спеціалістів – розширення діапазону своїх професійних знань за суміжними спеціальностями, що сприяє професійному зростанню і забезпечує конкурентоспроможність на ринку праці.

Професіоналізація і пов'язане із нею підвищення задоволеності працею за обраною професією являє собою один із важливих результатів підвищення якості праці.

Професіоналізація особистості молодого робітника.

Професійно-технічна освіта – це складова частина системи освіти, призначена для створення умов забезпечення професійною діяльністю молодих робітників.

Професіоналізація особистості молодого робітника у системі професійної освіти має свої організаційно-професійні особливості й пов'язана з розширенням його професійної мобільності та конкурентоспроможності. Гарантія соціального захисту робітника – перш за все, його високоякісна професійна підготовка й забезпечення безперервності підвищення робітничої кваліфікації.

У системі професійної освіти початком професіоналізації

особистості молодого робітника є оволодіння професією. Професійно-технічна освіта забезпечує первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників.

Первинна професійна підготовка – це оволодіння професійною освітою особами, які раніше не мали робітничої професії, спеціальності, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідної для продуктивної професійної діяльності.

Перепідготовка робітників – це професійно-технічна освіта, спрямована на оволодіння іншою професією робітниками, які раніше отримали первинну професійну підготовку.

Підвищення кваліфікації робітників – це професійно-технічна освіта робітників, спрямована на розширення й поглиблення раніше отриманих знань, умінь і навичок на рівні вимог виробництва або сфери професійної діяльності.

Періодичне підвищення кваліфікації робітничих кадрів і, при необхідності, їх перепідготовка здійснюється в навчальних закладах професійно-технічної освіти, навчально-курсівих комбінатах, центрах підготовки й перепідготовки робітничих кадрів, а також у відповідних підрозділах підприємств і у сфері послуг.

Професіоналізація особистості молодого спеціаліста. Професіоналізація особистості молодого спеціаліста пов'язана з активізацією мотивації спеціаліста в його професійній діяльності, в усвідомленні необхідності підвищення свого професійного рівня, що пов'язано з безперервною професійною підготовкою та підвищенням кваліфікації.

Післядипломна освіта забезпечує отримання нової кваліфікації, нової спеціальності на основі раніше отриманої у закладі освіти та досвіду практичної роботи.

Сучасна система післядипломної освіти у вищій школі містить: післядипломну підготовку, аспірантуру, докторантуру, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів. Кожна зі складових післядипломної освіти має свою мету і задачі вирішення соціальних проблем. Вона, перш за все, спрямована на «задоволення інтересів громадян у постійному підвищенні професійного рівня відповідно до кон'юнктури ринку праці, виступає засобом соціального захисту».

Підвищення кваліфікації – це гнучка підсистема безперервної освіти, яка оперативно реагує на вимоги й потреби суспільства. Підвищення кваліфікації спеціалістів має свої організаційно-освітні особливості, основу яких складає базова професійна освіта. При

цьому зберігається послідовність змісту, побудованого на загальнопрофесійних закономірностях і специфіці робіт. Підвищення кваліфікації здійснюють інститути підвищення кваліфікації, курси підвищення кваліфікації та різноманітні форми стажування фахівців.

У практиці виникають проблеми необхідності перепідготовки спеціалістів із однієї спеціальності на іншу. Перепідготовка передбачає переведення спеціаліста на новий рівень професійної діяльності. Виникають наступні варіанти перепідготовки спеціалістів:

- зі спеціальності однієї галузі на іншу спеціальність другої галузі;
- з однієї спеціальності на іншу в межах відповідної галузі економіки.

Кожна із організаційно-проблемної форми має свої особливості. Перепідготовка спеціалістів у межах однієї галузі будується на основі досягнутих знань, а перепідготовка спеціалістів із однієї галузі на іншу – на основі загальнотехнічних знань. При цьому педагогічні системи вищих навчальних закладів є базовими по відношенню до педагогічних систем перепідготовки й підвищення кваліфікації спеціалістів.

Післядипломна освіта здійснюється в навчальних закладах системи вищої освіти й інститутах підвищення кваліфікації, у підрозділах, організаціях і на підприємствах.

Професіоналізація спеціалістів у процесі адаптації.

Професійна адаптація (від лат. *adapto* – пристосовую) пов'язана з успішністю пристосування людини до обраної професії і трудової діяльності. Особистісні якості людини багато в чому визначають успішність адаптації, яка виникає тоді, коли перед особистістю відкриваються перспективи й зростає задоволеність діяльністю стосовно очікуваних результатів.

Оволодіння професією, а разом із нею й успішність професійної адаптації пов'язане, з одного боку, з матеріально-фінансовими проблемами людини, а з іншого – особистісно-свідомою метою. Як відзначають спеціалісти, «будь-яка людина здатна оволодіти будь-якою професією. Уся справа в тому, скільки це потребує сил і часу». Терміни адаптації залежать також від мотивації людини, що пов'язано з вибором професії та перспективами трудової діяльності.

Професійна адаптація – процес різнобічний, зокрема це пов'язано з адаптацією людини безпосередньо до процесу виробництва як фахівця й адаптацією людини як особистості до створених

міжособистісних відносин у колективі. Вони можуть сприяти цьому процесу, або утруднювати його.

Якщо майбутня діяльність достатньо складна (наприклад, пов'язана з мікропроцесорною технікою), то необхідні особливі умови пристосування людини до специфічних вимог. Такими можуть бути підвищення кваліфікації, стажування за спеціальною програмою. З психологічної точки зору, це може викликати у людини невпевненість у своїх силах, а отже, й нестабільність у професійній діяльності, а можливо, і підвищення впевненості у своєму професіоналізмі.

Високий рівень професійних знань і наявність досвіду трудової діяльності пов'язані з психологічними якостями, які забезпечують стабільність, успішність діяльності, незважаючи на різкі зміни її умов.

Професійна адаптація як кінцевий етап профорієнтації вимагає не тільки професійної освіти, консультацій, але й усебічного вивчення особистості з урахуванням соціально-економічних факторів і її професійно-психологічних якостей.

МОЛОДІЖНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

1. Молодь як специфічна соціально-демографічна група.
2. Ризики соціальної уразливості сучасної молоді.
3. Особливості реалізації державної молодіжної політики в Україні.
4. Сприяння зайнятості та працевлаштуванню молоді.

1. Молодь як специфічна соціально-демографічна група

У сучасних складних соціально-економічних умовах особливої уваги потребують представники такої специфічної соціально-демографічної групи, як молодь. Зазначимо, що у науковій літературі немає єдиного визначення поняття «молодь» і «молодість». Найбільш прийнятне визначення молоді як специфічної соціально-демографічної групи, яка виділяється на основі вікових і соціально-психологічних характеристик, представники якої посідають певне місце в соціальній структурі суспільства, мають спільні проблеми,

соціальні потреби та інтереси, особливості життєдіяльності.

До особливостей цієї вікової групи відносять: підвищений (порівняно з іншими віковими контингентами) рівень народжуваності – саме на жінок молодіжного віку припадає основна частина народжень; висока міграційна мобільність; великий попит на освіту – майже всі особи, які навчаються у вищих та професійних навчальних закладах, молодого віку; підвищений ступінь мобільності щодо змін місця роботи, перекваліфікації, освоєння нових видів та сфер діяльності.

Чисельність молоді в Україні у 2010 році становила понад 13,6 млн. осіб, і це майже третина населення країни. При цьому у міських поселеннях проживає 31,0% молодих людей, у сільській місцевості – 27,2% .

Специфічні особливості молоді. Молоді особи мають специфічні біологічні, фізіологічні, соціально-психологічні особливості, особливе світосприйняття, специфічну систему духовних цінностей тощо. У цей віковий період відбувається формування основних рис характеру, самосвідомості, морально-політичної та професійної спрямованості особистості молодої людини. Молода людина, соціалізуючись у існуючі суспільні відносини, знаходить своє місце у житті, здобуває певний рівень освіти, обирає майбутню професію, знаходить роботу та створює сім'ю. Саме представники цієї соціальної групи мають велику соціальну перспективу і є професійно мобільними та соціально активними. Молодість – перехідний період від дитинства до фізіологічної та соціально-психологічної зрілості, від ефективності якого залежить майбутнє не тільки молодої особи, але й суспільства в цілому. У цей період важливий не тільки фізичний та інтелектуальний розвиток, але і соціальний, тому важливою сферою є організація вільного часу та дозвілля молоді, залучення до громадської роботи, волонтерства тощо.

Крім того молоді особи стикаються з тими ж реаліями сучасного життя (безробіття, матеріальна незабезпеченість, нестабільність тощо), що й інші вікові групи, і відчують їх наслідки інколи ще гостріше, ніж представники інших вікових груп у силу відсутності досвіду роботи та впевненості у власному майбутньому. Молода людина може зіткнутися з відсутністю матеріального забезпечення, житла та роботи, зазнати складнощів у реалізації потенційних можливостей, залежністю від батьків або проблемами у власній

родині тощо. До цього ж молоді особи дуже сильно переживають соціальну несправедливість, пов'язану з тим, що вони не можуть собі дозволити того, що дозволяють молоді особи з більш забезпечених сімей. Це може спонукати їх до демонстративних та протиправних дій. Також молода людина, як і людина іншої вікової групи, може стикнутися з такими суб'єктивними ризиками, як погіршення стану здоров'я, інвалідизація, захворювання на ВІЛ/СНІД, алкоголізм, наркоманія тощо.

Усі ці особливості, з одного боку, роблять представників цієї специфічної соціально-демографічної групи основним носієм інтелектуального потенціалу суспільства, джерелом поповнення трудових ресурсів, мобільною, соціально активною, здатною розвиватися та самовдосконалюватися групою. Та водночас саме ці особливості, а також негативні соціально-економічні умови можуть призвести до соціальної уразливості даної групи.

2. Ризики соціальної уразливості сучасної молоді

Ризик розглядається як ситуація небезпеки, загрози, ненадійності, невизначеності, випадковості, що може привести до непередбачуваного кінцевого результату. Ризик завжди визначає імовірнісний характер результату.

Під соціальними ризиками розуміються ймовірні події, які породжуються об'єктивними або суб'єктивними соціально значущими причинами і призводять до зниження рівня та якості життя людини і необхідності компенсації наявних обмежень у соціальному функціонуванні шляхом надання соціальних послуг. До соціальних ризиків, які утворюють основу для набуття людиною права на соціальне забезпечення та отримання соціальних послуг, відносяться: тимчасова непрацездатність; вагітність і пологи; необхідність догляду за малолітньою дитиною, дитиною-інвалідом або за інвалідом, престарілим членом сім'ї; хвороба; інвалідність; старість (досягнення пенсійного віку); смерть годувальника; безробіття з незалежних від людини причин; нещасний випадок на виробництві тощо .

Наявність соціальних ризиків дає підставу для визначення певної групи як соціально уразливої, представники якої мають імовірність у майбутньому відчувати труднощі у процесі соціалізації та ресоціалізації у існуючі суспільні відносини або уже знаходяться у складній

життєвій ситуації.

До ризиків соціальної уразливості молоді відносять:

- низький рівень життя, безробіття і значну економічну та соціальну залежність від батьків;
- шлюбно-сімейні проблеми (високий рівень розлучень, сімейних конфліктів);
- низьку народжуваність — вже протягом трьох з половиною десятиліть в Україні зберігається рівень народжуваності, який не забезпечує навіть відтворення поколінь;
- матеріальну незабезпеченість, відсутність умов для поліпшення житлових умов;
- поганий стан здоров'я і зростання рівня соціальних відхилень (злочинність, пияцтво, наркоманія, проституція);
- втрату ідеалів, соціальної перспективи, життєвого оптимізму тощо.

Молодіжний контингент в Україні наразі є демографічно неоднорідним, оскільки об'єднує групи населення у доволі широкому віковому діапазоні, які мають різний соціально-професійний та сімейно-побутовий статус, рівень освіти, тип зайнятості тощо і, у зв'язку з цим, різні потреби, інтереси та соціальні проблеми. Можна виділити такі підгрупи: школярі (учнівська молодь); молоді особи, що здобувають професію у різних навчальних закладах (студентська молодь); молодь, яка знаходиться на етапі вторинної професіоналізації та сімейної соціалізації (період професійного становлення, побудови кар'єри, створення власної сім'ї).

Тому потрібно виділяти специфічні соціальні проблеми, що стосуються певної вікової категорії молоді залежно від типу зайнятості. Так, для учнівської молоді основними видами діяльності є навчання та відпочинок. Переломним моментом стає вибір подальшого шляху після закінчення школи: вступ у вищий (професійний) навчальний заклад, початок трудової діяльності, створення сім'ї тощо. Для студентської молоді основними видами діяльності залишаються навчання та відпочинок, але пріоритетним також стає пошук майбутньої роботи та шлюбного партнера. Велика кількість студентської молоді (приблизно одна третина) працює у вільний від навчання час. Актуальною також є проблема вільного часу та дозвілля сучасного українського студентства. Для представників більш старших соціальних груп молоді актуалізуються інші проблеми: працевлаштування, створення сім'ї та її матеріальне

забезпечення, самоактуалізація та духовний розвиток тощо.

Отже, сучасна молодь є соціально-уразливою, тобто може відчувати (або уже відчуває) складнощі у соціалізації та соціальному функціонуванні завдяки наявним суб'єктивним або об'єктивним обмеженням та ризикам і у зв'язку з цим потребує особливої уваги з боку держави та суспільства.

У межах цієї групи є найбільш соціально-уразливі категорії, тобто ті молоді особи, які вже потребують допомоги та спеціальних соціальних послуг.

Найбільш соціально-уразливі категорії молоді:

- сироти;
- безробітна молодь;
- молоді сім'ї з дітьми;
- самотні молоді жінки, які мають дітей віком до 6 років;
- молоді особи з інвалідністю;
- звільнені з місць позбавлення волі;
- звільнені з військової служби, військовослужбовці;
- хворі на ВІЛ/СНІД;
- молоді особи з девіантною поведінкою (алкоголізм, наркоманія, проституція, правопорушення тощо);
- «діти вулиці» та молоді особи без постійного місця проживання;
- молоді особи, які пройшли лікування від наркоманії, токсикоманії, алкоголізму;
- молоді мігранти тощо.

Саме соціально-уразливі групи можуть стати «жертвами несприятливих умов соціалізації» та часто самотійно не в змозі справитися з об'єктивними і суб'єктивними чинниками, що негативно впливають на їх соціальний розвиток, і тому потребують першочергової допомоги з боку держави та суспільства. Ознаки і обставини, що дозволяють віднести людину до можливих жертв несприятливих умов соціалізації, можуть мати як постійний характер (сирітство, інвалідність), так і виявлятися на певному віковому етапі (соціальна дезадаптація, алкоголізм, наркоманія, протиправні дії).

При цьому вони відрізняються мірою соціальної виключеності та дезадаптованості, а також потребують або соціальної підтримки, або соціальної допомоги. Так, виділяють осіб, які опинились у складних обставинах і потребують допомоги для того, щоб повернутися до нормальної життєдіяльності (наприклад безробітні), і осіб, які

отримали статус «непрацевдатних» і потребують постійної допомоги з боку суспільства та держави.

Завдання держави у даному випадку полягає у тому, щоб, по-перше, нейтралізувати негативний вплив наявних соціальних ризиків на молодь, по-друге, спрямувати пошукову активність молодих людей на благо як їх самих, так і суспільства в цілому. Забезпечення гідних умов для розвитку та життєдіяльності молодих людей – це важлива умова для подальшого успішного розвитку суспільства в цілому.

3. Особливості реалізації державної молодіжної політики в Україні.

Держава, яка має велику кількість бідних та соціально-уразливих груп, особливо серед молоді, ніколи не стане стабільною та розвинутою. Тому необхідно шукати механізми підвищення рівня матеріального добробуту населення. Забезпечення населення у працевдатному віці робочими місцями та участю у суспільно-корисній праці, що приносить певний заробіток або дохід і задовольняє особисті та соціальні потреби, – одна з найважливіших умов для підвищення рівня життя та покращення соціально-економічного самопочуття особистості. Тому найкращий напрямок скорочення кількості соціально-уразливих груп працевдатного віку та запобігання процесам маргіналізації у суспільстві – це працевлаштування та професійна соціалізація. Для цього необхідна ефективна реалізація державної молодіжної політики, а також формування дієвої системи соціальних послуг для уразливих категорій молоді на місцевому рівні.

Напрямки реалізації державної молодіжної політики.

Завдання держави полягає в управлінні соціальними ризиками та соціальному захисті молодих людей від впливу негативних соціальних чинників. До основних функцій державної молодіжної політики належать:

- створення гарантованих соціально-економічних, політичних та інших необхідних стартових умов для молоді;
- реалізація проблем, інтересів і запитів молоді, враховуючи аналогічні інтереси інших соціальних груп суспільства;
- координація зусиль усіх державних органів, організацій, рухів, різних соціальних інститутів суспільства із забезпечення умов

для розвитку і самореалізації молоді тощо.

Найбільшої уваги потребують такі *напрямки реалізації державної молодіжної політики*:

- підтримка молоді у сфері освіти та зайнятості;
- підтримка економічного розвитку молодих сімей;
- підтримка молоді у складних життєвих ситуаціях;
- профілактика асоціальної поведінки, небезпечних захворювань та формування здорового способу життя;
- сприяння реалізації творчих здібностей молоді;
- підтримка молодіжних громадських об'єднань і організацій;
- житлова політика;
- сімейна політика;
- покращення репродуктивного здоров'я молодого покоління.

Реалізація державної молодіжної політики здійснюється за допомогою:

1) створення законодавчої бази державної молодіжної політики. Базовими для реалізації молодіжної політики є Декларація

«Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» та закони України: «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про молодіжні та дитячі громадські організації»,

«Про соціальну роботу з дітьми та молоддю», «Про Загальнодержавну програму підтримки молоді»; «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» та інші. Усього ж за роки незалежності України прийнято понад 700 законів України та близько 800 підзаконних нормативно-правових актів, які тією чи іншою мірою спрямовані на вирішення молодіжних проблем.

2) функціонування структурних підрозділів, що займаються проблемами молоді, в органах державної влади та управління всіх рівнів. Центральним органом виконавчої влади з питань соціального становлення та розвитку молоді були: Міністерство України у справах молоді та спорту (1990–1996 рр. та 2005 р.), Міністерство України у справах сім'ї та молоді (1996–1999 рр.), Міністерство України у справах сім'ї, дітей та молоді (2004–2005 рр.), Державний комітет України у справах сім'ї та молоді (1999 р., 2001–2004 рр.), Державний комітет молодіжної політики, спорту та туризму України (2000–2001 рр.), Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту. Нині таким органом є Міністерство освіти і науки, молоді та

спорту України.

3) функціонування соціальних служб для молоді. Зараз в Україні функціонує 1888 центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, в яких працює 5390 соціальних працівників. До цих центрів можуть звернутися всі молоді люди, хто потребує допомоги та різноманітних соціальних послуг. У структурі центрів соціальних служб діють заклади соціального обслуговування: соціальні гуртожитки для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, центри соціально-психологічної допомоги, центри матері та дитини, центри для ВІЛ-інфікованих дітей та молоді, центри соціально-психологічної реабілітації дітей і молоді з функціональними обмеженнями.

4) розвитку громадських молодіжних і дитячих об'єднань. З кожним роком зростає кількість всеукраїнських та міжнародних молодіжних і дитячих організацій. Розвивається співпраця державних органів з молодіжним рухом шляхом залучення молодіжних громадських організацій до розробки національних молодіжних програм, до участі в реалізації спільних заходів, до роботи в дорадчих органах, конкурсних комісіях тощо. Упродовж останніх років щорічно майже 100 всеукраїнських громадських молодіжних і дитячих об'єднань активно співпрацювали з Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту, подаючи на розгляд конкурсної комісії, що діє при Міністерстві, пропозиції щодо фінансування майже 300 їхніх програм та заходів стосовно вирішення соціальних проблем дітей та молоді. Проте криза негативно вплинула на цю співпрацю: нині майже вдвічі скоротилося фінансування молодіжних та дитячих організацій, ледь не втричі стала меншою порівняно з попередніми роками кількість програм, рекомендованих конкурсною комісією для підтримки тощо .

4. Сприяння зайнятості та працевлаштуванню

Успішність соціалізації молодої людини в існуючі суспільні відносини залежить від професійного статусу, професійної мобільності, рівня освіти, стану здоров'я, вихованості, рівня соціальної активності тощо. Зайнятість та стабільна заробітна платня дозволяє молоді проявити свої творчі здібності, самореалізуватися, підвищити свої доходи, стати незалежним та забезпечити гідне життя для дітей. Саме наявність постійного місця роботи та стабільної заробітної плати є важливою передумовою для формування

позитивного соціально-економічного самопочуття у молодих людей.

Зважаючи на те, що найбільш важливою життєвою сферою молоді є зайнятість, оскільки дозволяє задовольняти потреби особистості та досягати певного рівня соціального благополуччя за допомогою соціально дозволених засобів, треба виділяти такі категорії молоді за критерієм здатності та бажання працювати, а також статусом на ринку праці і у сфері зайнятості:

• *Молоді люди, які здатні об'єктивно стати учасниками ринку праці та зайняті в трудових відносинах:*

- зайнята молодь (молоді люди, які зайняті у формальній економіці);

- зайняті у третьому секторі (громадські організації, волонтерство тощо).

• *Молоді люди, які здатні об'єктивно стати учасниками ринку праці, зайняті в трудових відносинах, але є соціально-уразливими:*

- молоді особи, зайняті у тіньовому секторі економіки або з нестандартними умовами трудових контрактів;

- молоді особи, вимушено зайняті неповний робочий день тощо;

- самозайняті молоді особи;

- молоді особи, які можуть втратити роботу у найближчий час та інші.

• *Молоді люди, які здатні об'єктивно стати учасниками ринку праці, але з тих чи інших причин незайняті у трудових відносинах:*

- «умовно» безробітна молодь (молоді люди, які бажають працювати та шукають роботу самостійно або за допомогою недержавних служб зайнятості, але не зареєстровані у Державній службі зайнятості);

- безробітна молодь (молоді особи, які не мають роботи та стабільного заробітку, але активно шукають роботу, зареєстровані у Державній службі зайнятості та готові приступити до підходящої роботи); молоді люди, які здатні об'єктивно вийти на ринок праці, але не бажають працювати (незайняті трудовою діяльністю працездатні молоді особи).

• *Молоді люди, які не здатні за об'єктивними та суб'єктивними чинниками вийти на ринок праці:*

- молоді люди, які навчаються у навчальних закладах;

- військовослужбовці строкової служби;

- молоді люди, зайняті вихованням дітей;

- молоді люди, зайняті у міських домашніх господарствах;
- непрацевдатна молодь (за станом здоров'я);
- маргінальні особи (особи, які зневірилися знайти роботу, засуджені, безпритульні).

• *Молоді особи, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці:*

- молоді люди зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями (або молодь з інвалідністю);

- молодь, яка закінчила вищі та професійно-технічні навчальні заклади та шукає перше робоче місце;

- молоді особи, які закінчили загальноосвітні навчальні заклади та вперше шукають роботу;

- молоді жінки, які мають дітей віком до шести років;

- молодь, що звільнилась зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце;

- молоді особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування.

Найбільш уразливі у сфері зайнятості ті категорії молоді, які не мають постійного місця роботи, бажають його знайти, але не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці. Поява цих категорій передусім пов'язана з тим, що сучасна молодь в силу певних причин виходить на ринок праці непідготовленою, з низьким рівнем освіти та повною відсутністю досвіду роботи, що робить її групою населення зі зниженою конкурентоспроможністю на ринку праці. Саме такі молоді люди потребують спеціальної допомоги з боку держави та суспільства. Збільшення цієї категорії молодих людей пояснюється наявністю таких *чинників соціальної уразливості молоді у сфері зайнятості*.

Об'єктивні чинники складна соціально-економічна ситуація в країні; трансформація суспільних відносин; дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці; невідповідність рівня та напрямку підготовки кадрів і потреб роботодавців; підвищення вимог роботодавців до майбутніх працівників; невідповідність ринку праці потребам та уяві про «престижність професії» у сучасної молоді; низька заробітна плата тощо.

Суб'єктивні чинники – низька конкурентоспроможність на ринку праці у зв'язку з віком, відсутністю досвіду роботи та певного

рівня освіти, станом здоров'я та іншими складовими ресурсного потенціалу молоді; зміна ціннісних орієнтацій сучасної молоді (орієнтація на статусно-матеріальні цінності та на отримання вищої освіти); споживацьке ставлення до держави та суспільства, що проявляється у відсутності бажання працювати, орієнтація на легке заробляння грошей; невизначеність життєвих орієнтирів та бажаної професійної діяльності; недовіра до центрів зайнятості та незвернення у державні служби за допомогою.

Відсутність постійної роботи (за умови, якщо зайнятість важлива для молоді особи) може привести до таких **соціальних наслідків**, як:

- розчарування у можливості знайти роботу та соціальна апатія;
- зниження установки на подальшу трудову кар'єру;
- трудові міграції молоді;
- неофіційна зайнятість;
- формування «девіантної кар'єри»;
- соціально-психологічна депривація та суїцид;
- конфлікти у родині з приводу «тривалого утримання»;
- складнощі у формуванні молоді сім'ї, тому що немає стабільності та упевненості у майбутньому;
- соціальне виключення молодих людей з соціуму та формування соціальної патології тощо.

Крім того, незайнятість – це особливий чинник злочинності, пов'язаний з нестабільним характером молодих людей. Адже специфіка цієї соціальної групи полягає в тому, що, стикаючись з життєвими труднощами, пошукова активність молодих людей може бути як ініціативною, творчою та інноваційною, так і девіантною, асоціальною та небезпечною для суспільства. Молоді особи знаходяться у періоді формування світогляду та системи цінностей, тому можуть дуже легко піддатися негативному впливу оточуючого середовища. У разі бездіяльності у трудовому й економічному плані молода людина досить легко може вступити на злочинний шлях або почати вести девіантний стиль життя. Саме для цього віку є характерною участь у різноманітних неформальних організаціях, у тому числі злочинних та девіантних.

У зв'язку з цим вони потребують якісних та своєчасних соціальних послуг, передусім у сфері зайнятості.

Особливості надання соціальних послуг безробітній молоді

Працевлаштування молодих людей може здійснюватися самостійно, за допомогою друзів або родичів, засобів масової

інформації та мережі Internet, спеціальних соціальних інститутів. У сучасній Україні діють державні та недержавні (громадські та приватні) установи, організації та служби, у межах яких надаються послуги з працевлаштування на основі ліцензування.

Існування державних і недержавних соціальних організацій, у межах яких надаються послуги з працевлаштування, звісно, розширює можливості молодих осіб у пошуку майбутнього місця роботи. Але тільки звернувшись до Державної служби зайнятості, молоді особи отримують статус безробітного.

Незайнята молодь як найбільш соціально-уразлива група населення потребує якісних та своєчасних безкоштовних соціальних послуг з працевлаштування, які б компенсували їх наявні обмеження та сприяли кращому функціонуванню у суспільстві. Основною державною установою, яка займається проблемами працевлаштування неконкурентноздатної молоді на ринку праці, є Державна служба зайнятості з мережею територіальних центрів зайнятості.

Основні напрямки роботи центрів зайнятості щодо сприяння зайнятості безробітних молодих осіб:

- бронювання робочих місць для працевлаштування соціально-уразливих категорій населення, представники яких не в змозі на рівних конкурувати на ринку праці, у тому числі і соціально-уразливих категорій молоді.

Згідно з Законом України «Про зайнятість населення», місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості встановлюють квоту робочих місць для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форм власності та організаційних форм з чисельністю працюючих понад 20 осіб для бронювання ними до 5% загальної кількості робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості;

- створення нових робочих місць для соціально-уразливих категорій молоді за рахунок надання роботодавцям дотацій або з державного бюджету, або з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Дотація – це компенсація роботодавцю фактично виплаченої працевлаштованому за направленням Державної служби зайнятості безробітному заробітної плати з нарахуваннями. Центр зайнятості протягом року щомісячно покриває такі витрати роботодавця, а протягом другого року роботодавець повинен зберегти за власний рахунок робоче місце

за таким працівником. Отже, робота на дотаційному місці гарантує зайнятість працівника щонайменше на два роки. За цей період молода людина зможе закріпити набуті у навчальному закладі знання професійним досвідом, стати кваліфікованим спеціалістом, впевненіше дивитись у майбутнє;

- професійна підготовка та перепідготовка молодих осіб. Так, отримання нової або суміжної спеціальності (у тому числі і робочої), нових навичок підвищує конкурентоспроможність та затребуваність на ринку праці молодих осіб;

- організація оплачуваних громадських робіт, які мають суспільно корисну спрямованість, сприяє, з одного боку, формуванню у молоді позитивної мотивації до праці, з іншого – поліпшує матеріальне становище;

- надання єдиноразової матеріальної допомоги по безробіттю для створення власного бізнесу.

Крім того, враховуючи необхідність не тільки вирішення проблеми працевлаштування випускників, але й необхідності профілактики такого явища, центрами зайнятості протягом року проводяться заходи професійної орієнтації учнівської та студентської молоді на отримання професій, що мають попит на ринку праці. Так, спеціалістами центру зайнятості проводяться профорієнтаційні уроки за участю школярів, загальноміські Ярмарки професій для старшокласників загальноосвітніх шкіл, встановлюються профорієнтаційні термінали в навчальних закладах тощо.

Але успішність працевлаштування залежить не тільки від ефективності реалізації державної молодіжної політики та діяльності певних державних і недержавних організацій, у межах яких надаються послуги з працевлаштування. Велике значення має життєва позиція молодої людини та рівень її соціальної активності. Молоді люди, у тому числі і представники соціально уразливих категорій, можуть вибирати не тільки *пасивні* (споживацька позиція, утриманство, надія на допомогу з боку держави) та асоціальні стратегії поведінки (алкоголізм, наркоманія, протиправні дії), але й *активні* (самозайнятість, спроба зайнятися підприємницькою діяльністю, зміна професії або підвищення кваліфікації). Та для цього у молоді має бути сформоване певне ставлення до праці та життя. Перш за все, має бути бажання працювати та шукати роботу.

У цьому випадку завдання соціальних організацій, які надають соціальні послуги з працевлаштування, – не тільки знайти роботу, але

й зорієнтувати молоду людину у правильному напрямку, сформувати у неї активну, суб'єктну позицію по відношенню не тільки до праці, але й до свого життя в цілому. Це сприятиме дієвій адаптації молоді до принципово нових соціально-економічних та політичних умов; відходу від пасивної «споживацької позиції» (коли молоді люди звикають очікувати багато від держави), активізації її позитивного досвіду і творчого потенціалу, формуванню (відродженню) ділової активності, особистої ініціативи.

Особливості первинного працевлаштування випускників вищих і професійно-технічних навчальних закладів Окремою категорією незайнятої молоді, представники якої не в змозі на рівних конкурувати на ринку праці, є молодь, яка шукає перше робоче місце, оскільки при працевлаштуванні роботодавець вимагає наявності досвіду роботи, якого молоді особи не мають.

У законодавстві України **перше робоче місце** визначається як місце роботи молодих громадян після закінчення або припинення навчання в будь-якому навчальному закладі, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення з дійсної строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби.

Первинне працевлаштування випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів є складною проблемою. З одного боку, законодавством України закріплені гарантії працевлаштування випускників на перше робоче місце, а саме: Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законами України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про занятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» декларується право молоді на працю та на перше робоче місце. Так, Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» зазначає, що держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років.

З іншого боку, основні положення цих законів не забезпечені відпрацьованими механізмами їх реалізації.

Крім того існують деякі відмінності працевлаштування випускників, які навчались у вищих навчальних закладах за державним замовленням або за рахунок юридичних чи фізичних осіб. Згідно зі статтею 56 Закону України «Про вищу освіту», випускники, які навчались за державним замовленням, працевлаштовуються на

підставі направлення на роботу відповідно до угоди, укладеної між замовником, керівником вищого навчального закладу та випускником. Працевлаштування цієї категорії молоді регулюється Постановою Кабінету Міністрів України «Про порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням» (зі змінами та доповненнями від 13.07.2004 р.). Якщо такої угоди немає, випускник працевлаштовується на загальних підставах за наявності довідки про надання можливості самостійного працевлаштування. Студенти, які навчаються за рахунок юридичних або фізичних осіб, не підлягають направленню на роботу, якщо немає попередньої домовленості з роботодавцем.

На місцевому рівні основним суб'єктом надання соціальних послуг з працевлаштування випускників є навчальний заклад. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту», розпорядження Кабінету Міністрів України «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» (від 27.08.2010 р.), наказу Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України «Про затвердження Типового положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників» (від 27.04.2011 р.) у складі вищих навчальних закладів функціонують підрозділи сприяння працевлаштуванню випускників з метою забезпечення молодих осіб першим робочим місцем.

Забезпечення молоді першим робочим місцем з наданням дотацій роботодавцю здійснює Державна служба зайнятості. Першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю забезпечуватиметься молодь, яка звернеться до Державної служби зайнятості не пізніше двох місяців після закінчення навчального закладу (без урахування періоду проходження строкової або альтернативної (невійськової) служби) та перебуватиме на обліку як безробітна.

Державна служба зайнятості надає статус «безробітний молодий спеціаліст» випускникам, які навчались і за рахунок державного (місцевого) бюджету, і за рахунок фізичних осіб (за контрактом), що дозволяє їм отримувати допомогу по безробіттю та соціальні послуги з працевлаштування..

Отже, під **безробітними молодими спеціалістами** належить розуміти випускників професійно-технічних і вищих навчальних

закладів, які зареєстровані у центрі зайнятості, шукають перше робоче місце і готові працювати.

Особливості первинного працевлаштування осіб, які не мають професії (спеціальності). До служби зайнятості за допомогою у працевлаштуванні можуть звернутися особи, які не мають професії (спеціальності), у тому числі і випускники середніх загальноосвітніх шкіл.

Реєстрація таких громадян у центрі зайнятості, надання соціальних послуг і матеріальне забезпечення здійснюється згідно із законодавством України.

Для громадян, які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), підходящою вважається робота, яка потребує попередньої професійної підготовки, у тому числі безпосередньо на робочому місці у роботодавця. Державна служба зайнятості організовує професійне навчання безробітних відповідно до потреб ринку праці з подальшим працевлаштуванням після його завершення.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення» громадяни, які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), у тому числі і випускники середніх загальноосвітніх шкіл, у разі відмови їх від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру, що не потребує професійної підготовки, не можуть бути визнаними безробітними.

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ГРОМАДЯН, ЯКІ ПОТРЕБУЮТЬ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ І НЕ ЗДАТНІ НА РІВНИХ КОНКУРУВАТИ НА РИНКУ ПРАЦІ

1. Соціальний захист жінок у сфері зайнятості.
2. Особливості працевлаштування осіб передпенсійного віку.
3. Працевлаштування осіб, звільнених після відбуття покарання у місцях позбавлення волі.
4. Професійна реабілітація та працевлаштування осіб з обмеженими можливостями, які не досягли пенсійного віку.

1. Соціальний захист жінок у сфері зайнятості

У структурі населення України жінки займають 54%. Конституція України закріплює рівність прав чоловіка та жінки і встановлює *систему гарантій, що забезпечує таку рівність*:

- надання жінкам рівних із чоловіками можливостей участі у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальні заходи щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановлення пенсійних пільг;

- створення умов, які дають можливість жінкам поєднувати працю з материнством; правовий захист, матеріальна і моральна підтримка материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Проте законодавство створює лише певні правові передумови для рівноправ'я. За визначенням міжнародних експертів і вітчизняних науковців, в Україні існує яскраво виражена гендерна нерівність як у доступі до економічних ресурсів, так і в їх використанні.

Трудове законодавство України проголошує формальну рівність, забороняє дискримінацію на ринку праці, але на практиці жінки мають менше можливостей кар'єрного зростання, меншу заробітну платню, працюють переважно в низькооплачуваній сфері. Про певну нерівноправність свідчить і незначне залучення жінок з вищою освітою та лідерськими якостями на керівні посади. У приватному бізнесі гендерний баланс зберігається більш-менш стало: 50,4% жінок – 49,6% чоловіків. Серед державних службовців жінки становлять 68%, проте дуже незначний процент жінок займають керівні посади.

Більше половини жінок зайняті у сфері сільськогосподарського

виробництва, що означає переважно низько кваліфіковану тяжку фізичну працю з вирощування продуктів харчування. Торгівля і послуги – традиційно жіночі сфери - займають друге місце. Бізнесом у промисловості займається 2% жінок.

Відомо, що більшу частину із зареєстрованих на ринку праці громадян складають жінки. Покращення становища жінок, створення сприятливих умов для забезпечення рівних із чоловіками можливостей щодо участі в політичному та суспільному житті – ключові моменти сучасної гендерної політики. Особливого значення набуває надання соціальних послуг з працевлаштування цій категорії клієнтів. Надання соціальних послуг з працевлаштування безробітним жінкам. Жінки з різним досвідом роботи, рівнем освіти та різними життєвими ситуаціями мають одержувати послуги центрів зайнятості, які оптимально відповідають їх індивідуальним потребам.

Тому для жінок, які шукають роботу, доцільно пропонувати інформацію про:

- вакансії;
- можливість професійного навчання та підвищення кваліфікації;
- перспективні напрями підприємницької діяльності в регіоні;
- діяльність жіночих та молодіжних клубів, громадських організацій;
- законодавчу підтримку гендерної рівності.

Крім того, виділяють *категорії жінок, які потребують соціального захисту* і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, це:

- жінки, які мають дітей до 6 років;
- самотні матері, які мають дітей до 14 років;
- самотні матері, які мають дітей-інвалідів;
- жінки передпенсійного віку;
- жінки-інваліди.

Для окремих категорій жінок, які потребують соціального захисту, необхідно надавати інформацію:

Для безробітних самотніх та багатодітних матерів про:

- права та соціальний захист самотніх та багатодітних матерів;
- вакансії із гнучким графіком роботи, з неповним робочим днем, з роботою вдома;
- можливість відкриття власної справи;
- тимчасові роботи;

- дитячі виховні заклади (адреси, умови), пропозиції послуг няньок тощо.

Для жінок передпенсійного віку, які шукають роботу про:

- можливості професійного перенавчання та підвищення кваліфікації, у тому числі за спеціальностями, які сприятимуть індивідуальній зайнятості;

- можливість працевлаштування на робочі місця, які не потребують спеціальної підготовки.

Для жінок, які повертаються на роботу після тривалої перерви про:

- можливості самовизначення у світі професій, тестування за допомогою досвідчених фахівців центру зайнятості;

- можливості профнавічання та підвищення кваліфікації;

- тимчасові роботи;

- вакансії, які не потребують спеціальної підготовки;

- правовий захист і бронювання робочих місць.

Для жінок, які бажають розпочати власну справу, займатися підприємницькою діяльністю:

- перелік законодавчих актів, які регулюють підприємницьку діяльність;

- перелік перспективних напрямів підприємницької діяльності в регіоні;

- перелік та зразки необхідних документів для відкриття власної справи;

- про можливість отримання необхідних знань на спеціальних курсах.

Для жінок-інвалідів, матерів дітей-інвалідів про:

- Фонд інвалідів;

- установи соціального захисту;

- права та соціальний захист цих категорій клієнтів;

- вакансії із гнучким графіком, з неповним робочим днем, із роботою вдома;

- можливість відкриття власної справи;

- тимчасові роботи;

- дитячі виховні заклади (адреси, умови), пропозиції послуг няньок;

- можливість працевлаштування на робочі місця, які не потребують спеціальної підготовки;

- правовий захист і бронювання робочих місць;

- медичні установи;
- громадські роботи.

Для звільнених військовослужбовців-жінок про:

- можливості самовизначення та профконсультування;
- вакансії, які не потребують спеціальної підготовки;
- можливість професійного навчання та підвищення кваліфікації;
- організацію стажування безпосередньо на виробництві;
- підприємницьку діяльність;
- жіночі громадські об'єднання.

Центри зайнятості надають наступні соціальні послуги безробітним жінкам про:

- пошук підходящої роботи і сприяння у працевлаштуванні;
- надання інформаційних, консультаційних та профорієнтаційних послуг, пов'язаних із працевлаштуванням;
- у разі необхідності – навчання новим професіям, перепідготовку та підвищення кваліфікації відповідно до потреб ринку праці;
- направлення на тимчасові оплачувані громадські роботи;
- сприяння у започаткуванні власної справи шляхом виплати допомоги по безробіттю одноразово;
- працевлаштування на заброньовані робочі місця жінок, які мають дітей віком до 6-ти років, та одиноких матерів, які мають дітей віком до 14-ти років або дітей-інвалідів.

Центри зайнятості, надаючи соціально-психологічну підтримку безробітним жінкам, використовують різні групові та індивідуальні форми роботи, такі як:

- забезпечення участі жінок у тренінг-семінарах з техніки пошуку роботи, у сесіях самопрезентації, у тематичних семінарах («Які соціальні послуги можуть одержати жінки в центрі зайнятості», «Жінка на ринку праці», «Жінка – рівний діловий партнер», «Жінка та розвиток кар'єри», «Робота жінок за кордоном: ризики сьогодення»);
- інформування про рівні права жінок при прийомі на роботу;
- надання допомоги в підвищенні конкурентоспроможності шляхом оволодіння професійного навчання не тільки за традиційно жіночими спеціальностями, а за її бажаннями, здібностями, вимогами професії та з урахуванням здоров'я жінки і потреб ринку праці;
- здійснення якісної, позитивно акцентованої, першої презентації жінки-претендента на роботу спеціалістом центру зайнятості, в тому числі при уточненні вакансії;

- створення жіночих клубів («Я, родина та робота», «Я – успішна жінка» та ін.), де б жінки могли поділитися власним досвідом, корисним для інших.

Отже, жінки мають право користуватися усіма видами соціальних послуг, які надає центр зайнятості, а саме: сприяння в працевлаштуванні (в тому числі на заброньовані робочі місця), працевлаштування на дотаційні робочі місця, профінформаційні та профконсультаційні послуги, які надаються з метою допомоги у правильному виборі майбутньої діяльності. При необхідності жінки мають можливість пройти навчання або перенавчання, також з метою тимчасової зайнятості – взяти участь в оплачуваних громадських роботах, у ярмарках та міні-ярмарках вакансій, презентаціях професій та марафонах робітничих професій, відвідати дні інформації, дні відкритих дверей, групові консультації, взяти участь у інформаційних і тематичних семінарах, семінарах-тренінгах.

2. Особливості працевлаштування осіб передпенсійного віку

Посилення негативних тенденцій старіння, природного та механічного руху населення, а також складна соціальна, політична та економічна ситуація у країні актуалізували проблеми фінансового забезпечення пенсіонерів та необхідність реформування пенсійної системи в Україні. З 01.10.2011 року набув чинності Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», який передбачає зміни умов призначення пенсії у солідарній системі, уточнює положення щодо обов'язкової накопичувальної пенсійної системи та участі недержавних пенсійних фондів. Тобто поряд з державним піклуванням та пенсійним забезпеченням за віком у межах солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування формується система власної турботи громадян про свою майбутню старість.

Реформування пенсійної системи в Україні передбачає:

- **Поступове підвищення пенсійного віку:** 1) для жінок на 6 місяців у рік, починаючи з 1 жовтня 2011 року, протягом 10 років, з 55 років до 60 років з 2020 року; 2) для чоловіків, які мають статус державного службовця, до 62 років, поступово, на 6 місяців у рік, починаючи з 1 січня 2013 року у період до 2016 року; 3) для жінок, які мають право на соціальну допомогу (не мають права на пенсію),

пенсійний вік підвищується поступово, на 6 місяців у рік, до 63 років, починаючи з 1 жовтня 2011 року у період до 2020 року.

• **Стимулювання пізнішого виходу на пенсію.** У разі відстрочення виходу на пенсію протягом перших п'яти років після досягнення пенсійного віку розмір пенсії буде підвищуватись на 0,5% за кожний повний місяць пізнішого виходу на пенсію, протягом наступних п'яти років – на 0,75% за кожний повний місяць страхового стажу після досягнення пенсійного віку.

• **Заробіток для обчислення пенсії.** Для обчислення розміру пенсії враховується заробітна плата за весь період страхового стажу починаючи з 1 липня 2000 року. У період до 1 січня 2016 року за бажанням осіб при обчисленні пенсії може бути врахована заробітна плата і за роботу до 1 липня 2000 року (якщо довідка про заробітну плату підтверджується первинними документами). Дозволяється із заробітної плати, яка враховується для обчислення пенсії, виключити «невигідні» періоди (до 60 календарних місяців), коли особа отримувала низьку заробітну плату, якщо зазначені періоди у загальному не перевищують 10% тривалості страхового стажу, врахованого в календарному обчисленні. Максимальна сума місячної заробітної плати, з якої сплачується єдиний внесок і яка враховується при обчисленні пенсії, установлена на рівні 17 прожиткових мінімумів для працездатних громадян.

• **Максимальний розмір пенсії.** Максимальний розмір місячної пенсії визначається на рівні 10 прожиткових мінімумів для непрацездатних осіб. Максимальний розмір пенсії поширюється на пенсіонерів, яким пенсія призначається починаючи з 1 жовтня 2011 року, та на пенсіонерів, які після цієї дати здійснюватимуть перерахунок пенсії з урахуванням заробітної плати та страхового стажу після призначення пенсії.

• **Мінімальний розмір пенсії за віком.** Мінімальний розмір пенсії за віком (на рівні прожиткового мінімуму для непрацездатних громадян) підвищується на 1% за кожний повний рік страхового стажу понад 35 років у чоловіків і понад 30 років у жінок. Розмір підвищення за кожний рік страхового стажу не може перевищувати 1% мінімального розміру пенсії за віком. Для пенсій, що призначені до 1 жовтня 2011 року, підвищення мінімальної пенсії за віком здійснюється за кожний повний рік страхового стажу понад 20 років у жінок і 25 років у чоловіків, якщо у період після 01.10.2011 року по пенсійній справі не здійснювався перерахунок пенсій у зв'язку із

урахуванням заробітної плати після призначення (попереднього перерахунку) пенсії.

• **Підвищення тривалості страхового стажу.** Мінімальний страховий стаж, необхідний для призначення пенсії за віком у солідарній системі, збільшений з 5 до 15 років. Страховий стаж, необхідний для призначення повного розміру мінімальної пенсії за віком, збільшений для жінок з 20 до 30 років, а для чоловіків – з 25 до 35 років.

• **Обов'язкова накопичувальна пенсійна система (другий рівень пенсійної системи).** Передбачено, що другий рівень пенсійної системи в Україні буде запроваджено «починаючи з року, в якому буде забезпечено бездефіцитність бюджету Пенсійного фонду України». Учасниками другого рівня будуть особи, яким виповнилося не більше 35 років. Розмір страхових внесків до другого рівня у перший рік запровадження системи складатиме 2%, потім щорічно збільшуватиметься на 1% – до 7%.

Недержавне пенсійне забезпечення. Закон передбачає, що через два роки після запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи (другого рівня) недержавні пенсійні фонди матимуть право брати участь на другому рівні.

Соціальний захист осіб передпенсійного віку у сфері зайнятості. У сучасних умовах розвитку суспільства особливого значення набуває необхідність соціального захисту осіб похилого віку, спрямованого на вирівнювання їх соціального положення з іншими членами суспільства.

Згідно з законодавством України до громадян похилого віку відносяться не тільки особи пенсійного, але й передпенсійного віку. Громадянами передпенсійного віку визнаються особи, яким до досягнення пенсійного віку залишилось не більше двох років.

Громадяни України мають право на державне пенсійне забезпечення за віком, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника та в інших випадках, передбачених законодавством України. Види державних пенсій:

- трудові пенсії;
- пенсії за віком;
- пенсії по інвалідності;
- пенсії в разі втрати годувальника;
- пенсії за вислуги років.

Особам, які мають одночасно право на різні державні пенсії,

призначається одна пенсія за їх вибором, за винятком пенсій інвалідам внаслідок поранення, контузії чи каліцтва, що їх вони дістали при захисті Батьківщини або при виконанні інших обов'язків військової служби, або внаслідок захворювання, пов'язаного з перебуванням на фронті чи з виконанням інтернаціонального обов'язку. При цьому пенсії за віком і по інвалідності призначаються незалежно від того, припинено роботу на час звернення за пенсією чи вона продовжується. Пенсії за вислугу років призначаються при залишенні роботи, яка дає право на цю пенсію.

Основні засади державної політики щодо соціального захисту осіб похилого віку, у тому числі і передпенсійного віку, у сфері зайнятості визначені в Законі України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні».

Держава гарантує кожному громадянину похилого віку належний рівень життя, задоволення різноманітних життєвих потреб, надання різних видів допомоги шляхом: реалізації права на працю відповідно до професійної підготовки, трудових навичок і з урахуванням стану здоров'я; забезпечення пенсіями і допомогою; надання житла; створення умов для підтримання здоров'я і активного довголіття відповідно до сучасних досягнень науки; організації соціально-побутового обслуговування, розвитку мережі матеріально-технічної бази для стаціонарних закладів і надомних форм обслуговування громадян похилого віку, а також підготовки відповідних спеціалістів.

Громадяни похилого віку мають право на працю нарівні з іншими громадянами, яке додатково гарантується державними цільовими програмами зайнятості населення. Забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку. Переведення працівника похилого віку і працівника передпенсійного віку з одного робочого місця на інше не допускається без його згоди, якщо при цьому змінюються істотні умови праці.

Для працівників похилого віку застосовується загальновстановлена тривалість робочого часу. На прохання працівників похилого віку власник або уповноважений ним орган може встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Залучення громадян похилого віку до роботи в нічний час, а також до надурочної роботи

та до роботи у вихідні дні допускається тільки за їх згодою і за умови, коли це не протипоказано їм за станом здоров'я.

Підприємства, установи і організації зобов'язані постійно поліпшувати умови праці і виробничого середовища громадян похилого віку. Робоче місце громадянина похилого віку має бути обладнано відповідними технічними та іншими засобами, що сприяють збереженню його здоров'я і працездатності.

Підприємства у необхідних випадках забезпечують професійну переорієнтацію і перепідготовку працівників передпенсійного і похилого віку, включаючи навчання за їх бажанням нових професій з урахуванням адаптаційних і вікових можливостей цих осіб. За особами передпенсійного віку в період професійної перепідготовки зберігається їх середній місячний заробіток.

Особам, трудовий договір з якими розірвано за півтора роки до досягнення пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України

«Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», або віку, що дає право на призначення пенсії, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією, перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності або штату працівників, а також виявленою невідповідністю працівника займаній посаді за станом здоров'я, гарантується **право на достроковий вихід на пенсію за півтора роки до встановленого законодавством строку**, якщо вони мають страховий стаж, необхідний для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі.

Зайнятість суспільно корисною працею осіб, які припинили трудові відносини з підстав, передбачених Кодексом законів про працю України, у тому числі і особи передпенсійного віку, при неможливості самостійного працевлаштування забезпечується відповідно до Закону України «Про зайнятість населення».

Згідно зі статтею 5 Закону України «Про зайнятість населення» до осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, також відносяться особи передпенсійного віку.

Статтею 26 Закону України «Про зайнятість населення» передбачені особливі гарантії працівникам, які втратили роботу у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, за умови їх

реєстрації в службі зайнятості протягом семи календарних днів після звільнення як таких, що шукають роботу :

- надання статусу безробітного, якщо протягом семи днів працівнику не було запропоновано підходящої роботи;
- право на одержання допомоги по безробіттю у розмірі, визначеному цим Законом;
- збереження на новому місці роботи, на весь період професійного перенавчання з відривом від виробництва, середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи;
- право на достроковий вихід на пенсію за півтора роки до встановленого законом строку осіб передпенсійного віку, які мають страховий стаж.

Для осіб передпенсійного віку при реєстрації у центрі зайнятості тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 720 календарних днів за умови, якщо протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) не менше 26 календарних тижнів та сплачували страхові внески. Допомога з безробіття виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру: перші 90 календарних днів – 100%; упродовж наступних 90 календарних днів – 80%; у подальшому – 70%.

Особи передпенсійного віку мають право на отримання всіх соціальних послуг з працевлаштування, які надаються в межах центрів зайнятості. Крім того, для забезпечення гарантій щодо їх працевлаштування на підприємствах, в організаціях і установах бронюються робочі місця за робітничими професіями.

3. Працевлаштування осіб, звільнених після відбуття покарання у місцях позбавлення волі

За останні роки держава визнала питання соціальної адаптації осіб, звільнених з місць позбавлення волі, досить актуальним. Практика свідчить, що більшість засуджених перед звільненням перебувають у стані стресу, спричиненого, з одного боку, страхом перед забутим вже почуттям самотійності та волі, а з іншого – абсолютною безпорадністю, беззахисністю, слабкою підготовленістю до самотійного життя у побутовому, моральному і соціальному відношенні. Має місце відсутність документів, втрата соціальних зв'язків. За роки «тюремного відчуження» втрачається кваліфікація,

переходить до чужих рук майно, житло, що прирікає людину на бродяжництво, що рано чи пізно закінчується повторною злочинністю. Ресоціалізація осіб, звільнених з місць позбавлення волі. Зважаючи на це, одним із напрямів сучасної соціальної політики є соціальний захист осіб, звільнених із місць позбавлення волі. Для вирішення цього питання в Україні формується система соціальної адаптації та ресоціалізації зазначеної категорії осіб.

Багатоаспектність проблем звільнених вимагає об'єднання зусиль різних органів виконавчої влади та чіткої скоординованості їх дій. Тому реалізація моделі соціальної адаптації осіб, звільнених із місць позбавлення волі, пов'язана із забезпеченням тісної співпраці та взаємодії органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій і об'єднань громадян.

В умовах демократизації та гуманізації суспільства державна політика України має бути спрямована на забезпечення прав і свобод людини, а її законодавство приведене у відповідність до міжнародних норм та стандартів і спрямоване на диференціацію виконання покарань та індивідуальний підхід як до засуджених, так і до осіб, які звільнились із місць позбавлення волі.

Прийняття Кримінального та Кримінально-виконавчого кодексу України потребує розробки нових підходів до соціальної та трудової реабілітації осіб, звільнених з місць позбавлення волі, і підтримки їх ресоціалізації державними органами місцевої влади та самоврядування, громадських, суспільних, релігійних, благодійних організацій та комерційних структур. За даними Державної пенітенціарної служби, щорічно з установ виконання покарань звільняється в середньому від 60 до 80 тисяч осіб, яких необхідно працевлаштувати. Більшість із них потребує житла, медичної, психологічної та соціальної допомоги, а до окремої частини звільнених, які не бажають ставати на шлях виправлення, держава має застосовувати заходи індивідуального та адміністративного нагляду та контролю.

Соціальна реабілітація осіб, звільнених із місць позбавлення волі, – це процес підготовки осіб, у яких закінчується термін відбування покарання в установах виконання покарань, шляхом надання їм поступенітенціарної допомоги, яка реалізується у вигляді комплексу заходів соціального, правового, виховного та кримінологічного характеру, направлено на відновлення, а при необхідності набуття

цими особами особистих якостей, дозволяє їм вести законослухняний і соціально корисний спосіб життя. У постпенітенціарний період реабілітації звільненим із місць позбавлення волі доводиться розв'язувати низку проблем, до яких треба віднести такі *етапи*:

- працевлаштування;
- отримання паспорта;
- реєстрація (прописка) за колишнім або новим місцем проживання;
- встановлення і відновлення взаємовідносин із сім'єю та родичами, знайомими;
- забезпечення житлом;
- отримання медичної та психологічної допомоги;
- створення репутації за місцем проживання, у трудовому колективі;
- встановлення відносин з правоохоронними органами і в центрах реабілітації та адаптації.

Головними проблемами, що постають перед звільненими, є: проблема працевлаштування, житлова проблема, проблеми зі здоров'ям, сімейні стосунки та взаємовідносини з близькими та родичами, проблеми соціальної адаптації у сучасних умовах життя, взаємовідносини в колективі та в суспільстві.

Аналіз звернень з питань працевлаштування осіб, звільнених із місць позбавлення волі, показав, що вони зверталися до батьків, родичів та знайомих, у правоохоронні органи, в центри зайнятості. У значній кількості засуджених, які не мають повної загальної, середньої та професійної освіти, сформоване негативне ставлення до навчання.

Основні напрямки вирішення проблем осіб, звільнених з місць позбавлення волі:

- підготовка засуджених до звільнення, а саме: проведення серед осіб, які відбувають покарання у вигляді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо їх прав і гарантій, можливостей життя на волі; організація професійно-технічного навчання осіб, які відбувають покарання у вигляді позбавлення волі, з урахуванням потреб ринку праці;
- соціальний супровід та соціальний патронаж звільнених осіб;
- розвиток мережі установ для звільнених осіб (центрів соціальної адаптації осіб, звільнених із місць позбавлення волі, спеціальних

гуртожитків тощо);

- покращення якості надання соціальних послуг звільненим особам, у тому числі і послуг з працевлаштування;
- удосконалення чинного законодавства;
- нівелювання серед населення негативного ставлення до осіб, які відбувають покарання у вигляді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк і які звільнені від відбування покарання;
- попередження злочинності.

У зв'язку з цим реабілітацію осіб, звільнених від відбування покарання, необхідно поділяти на соціальну і трудову.

Соціальна реабілітація – це комплекс заходів з надання в постпенітенціарний період соціальної, правової, медичної, психологічної допомоги та забезпечення житлом з метою пристосування звільненого до умов життя на волі.

Трудова реабілітація передбачає допомогу у професійній підготовці та перепідготовці за спеціальністю, а також подальшому працевлаштуванні.

Відповідно до ст. 5 «Додаткові гарантії зайнятості для окремих категорій населення» Закону України «Про зайнятість населення», держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, в тому числі і особам, звільненим після відбуття покарання, шляхом створення додаткових робочих місць, спеціалізованих підприємств, організації спеціальних програм навчання. З цією метою місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості бронюють на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, до 5% загальної кількості робочих місць за робітничими професіями. А в разі відмови у прийомі на роботу таких громадян у межах установленої квоти з підприємств стягується штраф.

4. Професійна реабілітація та працевлаштування осіб з обмеженими можливостями, які не досягли пенсійного віку

Особи з інвалідністю найбільш уразливі внаслідок обмеження життєдіяльності, яка викликана порушенням здоров'я зі стійким розладом функцій організму, що призводить до необхідності їх соціального захисту.

Статистичні дані свідчать про високий рівень інвалідизації населення країни та необхідність розробки і реалізації певних заходів, спрямованих на включення осіб з інвалідністю у сферу трудових відносин для підвищення рівня та якості їх життя. Для того щоб людина з обмеженими можливостями ефективно функціонувала у суспільстві та почувалась забезпеченою, незалежною та корисною суспільству та родині, їй необхідно працювати.

Соціальними наслідками безробіття осіб з обмеженими можливостями є малозабезпеченість, соціально-психологічна депривація, низька комунікабельність, побутова ізоляція тощо. Проте зазначимо, що бар'єр між особою інваліда і продуктивною працею може обумовлюватися і відсутністю трудової мотивації з його боку. Особлива проблема – наявність споживацької позиції у осіб з обмеженими можливостями та сподівання на допомогу з боку держави. Жалість до себе, недобррозичливе відношення до оточуючих, прагнення звинуватити когось у своєму дефекті, прагнення ізоляції або вибір асоціальної поведінки (жебрацтво, алкоголізм) – все це ускладнює соціальні контакти в процесі взаємодії інваліда з оточенням та не сприяє його інтеграції у суспільство.

У той же час практика використання праці осіб з інвалідністю у розвинених країнах світу, за умови надання їм можливості виконувати роботу, яка відповідає їхній кваліфікації, інтересам та здібностям, показала, що люди з інвалідністю можуть бути цінними працівниками, успішними бізнесменами, що спростовує помилкове уявлення про їх нездатність до праці. У розвинутих країнах світу існує тенденція до суспільного визнання цієї групи людей як осіб з «безмежними можливостями», творчих і талановитих. Цьому сприяють і систематичні організації параолімпійських ігор, різноманітні творчі фестивалі тощо.

Тому в країнах світу усе більше закріплюється усвідомлення того, що люди з інвалідністю являють собою великий потенціал, який переважно не використовується, що вони можуть робити суттєвий внесок у розвиток національної економіки, що їх працевлаштування дозволяє зменшити видатки на виплату допомоги з інвалідності та скоротити бідність, оскільки між інвалідністю та бідністю існує тісний зв'язок.

Фундаментальні ідеї політики стосовно інвалідів, основні засади та соціальні стандарти у сфері трудової зайнятості інвалідів і сприяння їх професійній реабілітації викладено в ряді міжнародних

документів, прийнятих Організацією Об'єднаних Націй та Міжнародною організацією праці, таких як: Декларація про права інвалідів, Всесвітня програма дій стосовно інвалідів, Резолюція Генеральної Асамблеї ООН

«Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів» та Конвенція про права інвалідів. Проголошено, що всі інваліди без винятку та дискримінації за будь-якою ознакою мають ті самі основні права, що й їхні співвітчизники такого ж віку. Передбачено рівні стартові можливості для всіх осіб незалежно від їх психофізичного розвитку, стану здоров'я, віку, статі, соціально-економічного статусу і визначено цільові сфери, серед яких – доступність до матеріального оточення, інформації та комунікацій, освіта, зайнятість, соціальне забезпечення, свобода особистості.

Як зазначається у Національній доповіді «Праця та зайнятість осіб з інвалідністю в Україні», законодавство України постійно вдосконалюється і максимально наближається до міжнародних стандартів відносно інтеграції осіб з інвалідністю у суспільство. Пріоритетним напрямом державної політики щодо зайнятості інвалідів в Україні є розширення можливостей для їх працевлаштування у тих умовах, які вони вважають прийнятними для себе, недопущення їх дискримінації при прийнятті на роботу та звільненні з роботи. Основними складовими процесу забезпечення зайнятості інвалідів є їх професійна реабілітація, професійна підготовка та працевлаштування.

Професійна реабілітація осіб з обмеженими можливостями. Центральне місце в забезпеченні прав людей з особливими потребами, за визначенням Організації Об'єднаних Націй, посідає проблема професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів.

Характерною рисою трансформації економічного розвитку суспільства сьогодні є процес формування соціально орієнтованого ринку праці. Тому особливо актуальні питання використання праці, професійної реабілітації, соціальної захищеності осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями.

Реабілітація є психосоціальною системою, що розглядає людину в єдності з природою і соціальним середовищем. Поняття «реабілітація» являє собою комплекс медико-соціальних заходів, спрямованих на створення хворій людині таких фізичних, психологічних та соціальних умов, які дали б їй змогу в процесі одужання частково відновити втрачені трудові можливості і зайняти

відповідне місце в суспільстві. Це процес, що становить сутність третинної профілактики, спрямований як на попередження інвалідності в період лікування хвороби, так і на допомогу інвалідам у досягненні максимальної фізичної, психічної та соціальної повноцінності, можливої у межах наявної хвороби.

Система заходів, спрямованих на підготовку особи до професійної діяльності, відновлення чи здобуття професійної працездатності шляхом адаптації, реадаптації, навчання, перенавчання чи перекваліфікації із можливим подальшим працевлаштуванням та необхідним соціальним супроводженням із урахуванням особистих схильностей та побажань особи, становить сутність поняття «професійна реабілітація». Забезпечення професійної реабілітації інвалідів є практичною потребою розвитку сучасного соціуму щодо становлення людини з інвалідністю як активного суб'єкта суспільного життя, здатного приймати власні рішення і нести за них відповідальність, реалізовувати в гідній праці потенціал розвитку особистості. Водночас питання професійного навчання інвалідів є однією з важливих складових стратегії надання рівних можливостей для їхнього працевлаштування.

• Процес професійної реабілітації охоплює:

• проходження медико-соціальної експертизи зі встановленням групи інвалідності та складанням індивідуальної програми реабілітації;

• професійну орієнтацію;

• підготовку інваліда до праці (професійне навчання, психологічна підтримка);

• підготовку виробництва до використання праці інваліда (створення, у разі потреби, спеціальних робочих місць);

• працевлаштування інвалідів;

• динамічне спостереження і контроль за раціональністю працевлаштування і успішністю заходів щодо соціально-трудової адаптації інвалідів на виробництві.

Нинішня модель державної системи професійної реабілітації інвалідів складається з трьох етапів:

Перший етап здійснюється медико-соціальними експертними комісіями (МСЕК), які направляють інваліда до центру зайнятості для вирішення питань його профорієнтації, професійного навчання та працевлаштування. МСЕК мають обов'язково зазначити в індивідуальній програмі реабілітації наявні показання та

протипоказання до окремих видів праці, вимоги до умов і режиму праці та професійного навчання, потребу в допоміжних засобах, подати пропозиції щодо професійної адаптації інваліда.

Другий етап професійної реабілітації інвалідів є професійне навчання, що становить єдиний комплекс із профорієнтацією, працевлаштуванням, створенням спеціальних робочих місць для інвалідів відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії. Забезпечення другого етапу професійної реабілітації інвалідів значною мірою покладається на Державну службу зайнятості. Допомога інвалідам у набутті професії, підвищенні кваліфікації, перенавчанні є важливою умовою здійснення професійної реабілітації.

Третій етап – професійне навчання як процес оволодіння знаннями, навичками та уміннями у сфері відповідної професійної діяльності та раціональне працевлаштування людей з обмеженими можливостями, підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці.

Працевлаштування осіб з обмеженими можливостями за сприянням служби зайнятості. Службою зайнятості накопичено значний досвід роботи з безробітним населенням, зокрема щодо професійної орієнтації та професійного навчання. З набранням чинності змін до деяких законів України відносно реалізації інвалідами права на трудову діяльність, починаючи з березня 2006 року інвалідам, зареєстрованим у Державній службі зайнятості як таких, що шукають роботу, надається статус безробітного. Отже, особи з обмеженими можливостями, які не досягли пенсійного віку, не працюють, але бажають працювати, мають право бути зареєстрованими у Державній службі зайнятості як безробітні. Рішення про визнання інваліда безробітним і взяття його на облік для працевлаштування приймається центром зайнятості за місцем проживання інваліда на підставі поданих ним рекомендації МСЕК та інших передбачених законодавством документів.

Спектр надання службою зайнятості соціальних послуг інвалідам, зареєстрованим як безробітні, охоплює організацію їхнього професійного навчання і підвищення кваліфікації, зокрема в умовах виробництва, безпосередньо на робочому місці, а також управління програмою професійно-трудової реабілітації і виконання координуючої функції стосовно використання ресурсів спільноти для забезпечення її ефективної реалізації. Чітке визначення функцій

служби зайнятості щодо надання інвалідам соціальних послуг з професійного навчання є основою для пошуку і залучення потрібних ресурсів забезпечення організації відповідної роботи та її результативності.

Потреба в направленні службою зайнятості на професійне навчання осіб з обмеженими можливостями виникає в таких випадках: неможливість підібрати роботу через відсутність у інваліда необхідної кваліфікації; необхідність змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, яка б відповідала навичкам інваліда; втрата здатності виконувати роботу за попередньою професією; відсутність професії. У центрі зайнятості інвалід може отримати відповідні рекомендації щодо професійного навчання: типу навчального закладу; певної професії або спеціальності; оцінку можливості інваліда працювати за набутою професією, наявності спеціальних вимог щодо організації навчального процесу інваліда.

Важливою складовою професійної підготовки та перепідготовки осіб з особливими потребами є їхня соціально-педагогічна адаптація до сучасних умов ринку праці. Якісних професійних навичок не завжди достатньо для того, щоб знайти роботу і втриматись на ній, адаптуватися до нового соціального оточення, протистояти стресам та невизначеності, які супроводжують інвалідів. Базою для досягнення конкурентоспроможності інвалідів у сучасних умовах ринку праці є реалізація принципу рівних можливостей, доступність професійного навчання, покращення якості та ефективності систем освіти і навчання. Це дасть змогу інвалідам виробити необхідні трудові навички, вдосконалювати їх і працевлаштовуватися.

Сьогодні потрібна орієнтація професійного навчання на розвиток компетентності людини, на забезпечення безперервного навчання та підвищення кваліфікації впродовж життя.

Це стає особливо актуальним, коли мова йде про професійну реабілітацію інвалідів. У процесі навчання осіб з обмеженими можливостями треба враховувати особливості, які спричинені тим чи іншим захворюванням і проявляються в порушеннях не лише фізичного, але й психічного та соціального здоров'я. Тобто професійне навчання інвалідів невід'ємне від інших складових реабілітаційного процесу – навчальної, соціальної, психологічної, медичної.

Основним завданням професійного навчання інвалідів є здійснення корекції та відновлення фізичного, психоемоційного,

соціального і трудового потенціалу, повернення інваліда до активної життєвої позиції та інтеграції у суспільство адекватно його здібностям і можливостям. Професійне навчання інвалідів як складова процесу їхньої професійної реабілітації має бути спрямоване на підтримку та забезпечення високого рівня мотивованості та працездатності в засвоєнні навчального матеріалу як шляхом підвищення функціональних та компенсаторних можливостей заходами медико-психологічного супроводження, так і завдяки відповідності змісту навчання актуальним потребам сучасного виробництва.

Отже, розроблена модель безперервного професійного навчання осіб з обмеженими можливостями, яка відрізняється від існуючих реабілітаційних підходів тим, що процес медико-соціальної, професійної, трудової реабілітації відбувається не після проходження лікування, а на всіх його етапах, вміщує медико-психологічний супровід, спрямований на забезпечення рівних можливостей, професійної орієнтації, набуття професійних навичок у процесі безперервної професійної освіти, на основі концепції навчання впродовж усього життя.

Професійне навчання є одним із основних видів реабілітаційної допомоги інвалідам. Успішність професійного навчання як складової професійної реабілітації досягається шляхом:

- точного визначення потреб інвалідів у медичній, соціальній та професійній реабілітації;
- розроблення спеціальних методик психологічної, медичної та професійної реабілітації;
- забезпечення індивідуального підходу;
- диференціації рівнів професійної підготовки.

Логічним досягненням професійної реабілітації є працевлаштування інваліда на основі набутих знань та навичок, його подальша трудова реабілітація. У такому розумінні робота розглядається в контексті неперервного реабілітаційного процесу, а навчання впродовж усього життя є невід'ємною складовою цього процесу, що дає змогу особам з обмеженими можливостями реалізувати своє право на гідну працю.

Центром зайнятості постійно ведеться облік інвалідів, які звернулися за сприянням у працевлаштуванні, та облік робочих місць, на які, за інформацією підприємств, можуть бути працевлаштовані громадяни цієї категорії.

Процес професійного навчання для інваліда є стресогенною ситуацією, що потребує напруження механізмів адаптації. Деадаптація може проявлятися у зміні поведінки та порушенні емоційного стану. Передбачити можливість негативних проявів адаптаційного періоду та запобігти їм можна завдяки організації медико-психологічного супроводу професійного навчання інваліда. Необхідно враховувати психолого-педагогічні особливості навчання осіб з обмеженими можливостями при виборі того чи іншого способу професійної підготовки. Перешкодами до опанування професією для осіб з обмеженими можливостями можуть стати проблеми спілкування, емоційні розлади, захисна агресія, неадекватні самооцінка та рівень домагань, прагнення до гіперкомпенсації або, навпаки, зневіра у своїх силах. Тому важливим аспектом процесу професійного навчання є психологічна підтримка із визначенням і, в разі потреби, психологічною корекцією таких особистісних проявів, як адекватність самооцінки (рівень домагань), рівень самоконтролю (сфера реалізації самоконтролю і ступінь його вираженості), наявність мотивації до трудової діяльності.

Отже, завдяки соціально-психологічній компоненті досягається забезпечення реабілітаційної сутності професійного навчання. Психологічна підтримка в процесі навчання сприяє покращенню психофізіологічного стану, загального самопочуття осіб з обмеженими можливостями. Розвиток здатності до адекватного міжособистісного спілкування стає основою формування соціальних взаємовідносин.

Особливості соціально-психологічної роботи з даною категорією клієнтів. У ході профорієнтаційної роботи з інвалідами, особливо індивідуальної, необхідно забезпечувати надання психологічної підтримки. Вона являє собою сферу практичного застосування психології, систему соціально-психологічних, психолого-педагогічних способів і методів допомоги особі з метою оптимізації її психоемоційного стану в процесі формування здібностей і самосвідомості, сприяння соціально-професійному самовизначенню, підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці та спрямуванню зусиль особи на реалізацію власної професійної кар'єри.

Оптимізація психологічного стану досягається шляхом повного вирішення чи зниження гостроти психологічних проблем, що перешкоджають трудовій, професійній та соціальній самореалізації, і

може розглядатись в інформаційному, емоційному та практичному аспектах. Інформаційний аспект передбачає розширення інформаційного простору у свідомості клієнта, емоційний – прояви емпатії, співпереживання, а практичний полягає у наданні практичної допомоги (направлення до групи чи клубу для проходження тренінгу, на профнавчання тощо).

Основними методами при цьому є консультація, психодіагностика, психологічна корекція, психологічний тренінг та інші індивідуальні та групові методи, спрямовані на зняття психологічної напруги, формування потреб особистої ініціативи у вирішенні проблем власної зайнятості, навчання ефективній поведінці на ринку праці (формування плану пошуку роботи, складання резюме, підготовка до співбесіди з роботодавцем).

Ефективною формою роботи щодо психологічної підтримки інвалідів є, безумовно, проведення спеціалізованих семінарів у невеликих групах або організація роботи клубів, тематика яких відбиває психологічні проблеми та симптоми, пов'язані з відсутністю роботи та процесом її пошуку, спрямована на подолання беспорядності, формування відповідальності та впевненості. Проте необхідно зазначити, що у службі зайнятості не завжди є можливість проведення глибокої і тривалої психологічної роботи, яка необхідна багатьом інвалідам для повноцінної професійної реабілітації. Це пов'язано як із завантаженістю спеціалістів, так і з різним рівнем їх психологічної підготовки. Саме тому у цій сфері особливо важливо розвивати соціальне партнерство, яке надає додаткові ресурси для підвищення ефективності цього напряму роботи. Служба зайнятості реалізує елементи психологічної підтримки в ході надання інвалідам всього комплексу соціальних послуг, у т.ч. профорієнтаційних, у притаманних їй формах.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОПЕРЕВІРКИ

1. Оберіть найбільш повне визначення. Ринок праці це –

- a) система соціально-економічних відносин між роботодавцями та найманими працівниками з приводу купівлі-продажу трудових послуг за цінами, що складаються під впливом співвідношення попиту і пропозиції.
- b) сфера формування попиту і пропозиції на робочу силу;
- c) система в ринковій економіці;
- d) комплексна система в ринковій економіці, яка, з одного боку, залежить, від інших ринків, з іншого — сама впливає на них.

2. Інформаційна функція сучасного ринку праці:

- a) узгоджує економічні інтереси між власниками робочої сили та власниками робочих місць;
- b) надає інформацію про структуру попиту і пропозиції робочої сили;
- c) професійне консультування тих, хто шукає роботу, або власників засобів виробництва відносно правових аспектів використання найманої робочої сили;
- d) забезпечення конкурентного середовища для суб'єктів трудових відносин.

3. Система ринків, тісно взаємодіючих і пов'язаних між собою, це-

- a) ринок ресурсів;
- b) ринкова економіка;
- c) ринок продуктів (товарів і послуг).

4. Консультативна функція сучасного ринку праці:

- a) забезпечення конкурентного середовища для суб'єктів трудових відносин;
- b) надає інформацію про структуру попиту і пропозиції робочої сили;
- c) професійне консультування тих, хто шукає роботу, або власників засобів виробництва відносно правових аспектів використання найманої робочої сили;
- d) надає інформацію про структуру попиту і пропозиції робочої сили.

5. За ступенем розвитку ринку праці розрізняють такі види ринку праці:

- a) тіньовий (нерегульований) ;

- b) регульований;
- c) організований;
- d) всі відповіді правильні;

6. Внутрішній ринок праці, це -

- a) місцевий;
- b) регіональний;
- c) національний;
- d) всі відповіді правильні.

7. Трудові ресурси, це –

- a) зареєстровані громадяни, не зайняті трудовою діяльністю;
- b) частина населення, яка володіє фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями, які необхідні для роботи в народному господарстві;
- c) випускники навчальних закладів.

8. Пропозиція робочої сили визначається за сукупністю таких показників:

- a) зареєстровані громадяни, не зайняті трудовою діяльністю на початок року;
- b) вивільнені з галузей народного господарства, які потребують робочого місця;
- c) випускники навчальних закладів;
- d) раніше зайняті в домашньому господарстві, які виходять на ринок праці.
- e) всі відповіді правильні

9. Працездатне населення, це –

- a) випускники навчальних закладів;
- b) сукупність осіб, переважно в працездатному віці, здатних за своїми психофізіологічними даними до участі в трудовому процесі;
- c) зареєстровані громадяни, не зайняті трудовою діяльністю.

10. Економічно активне населення, це –

- a) частина населення, зайнята корисною діяльністю, яка приносить їй дохід;

- b) здібність до роботи, яка визначається сукупністю біосоціальних якостей людини, єдністю психофізичних та інтелектуальних здібностей, які використовуються людиною в процесі роботи;
- с) це сукупність осіб, переважно в працездатному віці, здатних за своїми психофізіологічними даними до участі в трудовому процесі.

11. Робоча сила, це –

- a) частина населення, зайнята корисною діяльністю, яка приносить їй дохід;
- b) це сукупність осіб, переважно в працездатному віці, здатних за своїми психофізіологічними даними до участі в трудовому процесі;
- с) здібність до роботи, яка визначається сукупністю біосоціальних якостей людини, єдністю психофізичних та інтелектуальних здібностей, які використовуються людиною в процесі роботи.

12. Працездатність, це –

- a) сукупність фізичних і духовних властивостей людини, необхідних для суспільно-корисної роботи;
- b) здібність до роботи, яка визначається сукупністю біосоціальних якостей людини, єдністю психофізичних та інтелектуальних здібностей, які використовуються людиною в процесі роботи;
- с) здібність до конкретного виду праці, яка вимагає спеціального навчання, тобто здібність до кваліфікованої праці.

13. Професійна працездатність, це –

- a) сукупність фізичних і духовних властивостей людини, необхідних для суспільно-корисної роботи;
- b) здібність до конкретного виду праці, яка вимагає спеціального навчання, тобто здібність до кваліфікованої праці;
- с) передбачає наявність у людини фізичних, психофізіологічних, вікових та інших даних, які визначають здібність до праці і не вимагають спеціальної підготовки, тобто здібність до некваліфікованої праці.

14. За критерієм соціального статусу розрізняють ринки:

- a) переважно творчої праці (інтелігенція) ;
- b) переважно розумової праці (службовці) ;
- с) переважно фізичної праці (робочі) ;
- d) всі відповіді правильні.

15. Економічно неактивне населення, це –

- а) це особи працездатного віку, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні, тобто те населення, яке не входить до складу трудових ресурсів;
- б) частина населення, зайнята корисною діяльністю, яка приносить їй дохід;
- с) це сукупність осіб, переважно в працездатному віці, здатних за своїми психофізіологічними даними до участі в трудовому процесі.

16. Зайнятість , це -

- а) здібність до роботи, яка визначається сукупністю біосоціальних якостей людини, єдністю психофізичних та інтелектуальних здібностей, які використовуються людиною в процесі роботи;
- б) працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи;
- с) діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить дохід у грошовій або іншій формі.

17. Незайняте населення, це -

- а) працездатні громадяни у працездатному віці, які не мають постійної або тимчасової роботи, не шукають роботи, не зареєстровані в державній службі зайнятості і мають дохід за межами трудової діяльності;
- б) працездатні громадяни у працездатному віці, що не мають підходящої роботи, зареєстровані у державній службі зайнятості як ті, що шукають роботу;
- с) працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

18. Тимчасово незайняте населення, це

- а) працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що

шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи;

б)працевдатні громадяни у працевдатному віці, що не мають підходящої роботи, зареєстровані у державній службі зайнятості як ті, що шукають роботу;

с)працевдатні громадяни у працевдатному віці, які не мають постійної або тимчасової роботи, не шукають роботи, не зареєстровані в державній службі зайнятості і мають дохід за межами трудової діяльності.

19. Безробітні громадяни, це –

а)працевдатні громадяни працевдатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи;

б)працевдатні громадяни у працевдатному віці, що не мають підходящої роботи, зареєстровані у державній службі зайнятості як ті, що шукають роботу;

с)працевдатні громадяни працевдатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

20. Неповна зайнятість, це –

а)працевдатні громадяни у працевдатному віці, що не мають підходящої роботи, зареєстровані у державній службі зайнятості як ті, що шукають роботу;

б)зайнятість конкретної особи, протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю;

с)працевдатні громадяни працевдатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

21. Повна зайнятість, це –

а)зайнятість конкретної особи, протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю;

б)працездатні громадяни у працездатному віці, що не мають підходящої роботи, зареєстровані у державній службі зайнятості як ті, що шукають роботу;

с)це надання суспільством усьому працездатному населенню можливості займатися суспільно корисною працею, на основі якої здійснюється індивідуальне (у межах сім'ї) та колективне (з участю фірм, компаній, держави) відтворення робочої сили і задоволення всієї сукупності потреб.

22. Первинна зайнятість, це –

а)зайнятість з постійним місцем роботи;

б)додаткова зайнятість крім основного міста роботи чи навчання;

с)зайнятість, що здійснюється відповідно до вимог інтенсивного типу відтворення та критеріїв економічної доцільності й соціальної результативності, зорієнтована на скорочення ручної, непрестижної, важкої праці.

23. Вторинна зайнятість, це –

а)додаткова зайнятість крім основного міста роботи чи навчання;

б)зайнятість з постійним місцем роботи;

с)це зайнятість, що здійснюється відповідно до вимог інтенсивного типу відтворення та критеріїв економічної доцільності й соціальної результативності, зорієнтована на скорочення ручної, непрестижної, важкої праці.

24. Добровільне безробіття, це –

а)безробіття, що зумовлене економічною кризою, спадом виробництва;

б)тип безробіття, коли особи працездатного віку не влаштовуються на роботу через недостатній рівень заробітної плати, наявність лише важкої та непрестижної праці тощо, але приступили б до роботи, якби вона їм підходила;

с)зумовлене міжрегіональними, професійними та віковими переміщеннями частини працездатного населення. Стан пошуку або очікування роботи в недалекому майбутньому.

25. Структурне безробіття, це –

а)тип безробіття, коли особи працездатного віку не влаштовуються на роботу через недостатній рівень заробітної плати, наявність лише

важкої та непрестижної праці тощо, але приступили б до роботи, якби вона їм підходила;

б) зумовлене структурними зрушеннями в економіці (відмиранням або зменшенням частки старих галузей та появою і швидким розвитком нових), науково-технічним прогресом, змінами у структурі споживчого попиту та ін;

с) зумовлене міжрегіональними, професійними та віковими переміщеннями частини працездатного населення. Стан пошуку або очікування роботи в недалекому майбутньому.

26. Циклічне безробіття, це –

а) зумовлене міжрегіональними, професійними та віковими переміщеннями частини працездатного населення. Стан пошуку або очікування роботи в недалекому майбутньому;

б) безробіття, що зумовлене економічною кризою, спадом виробництва;

с) тип безробіття, коли особи працездатного віку не влаштовуються на роботу через недостатній рівень заробітної плати, наявність лише важкої та непрестижної праці тощо, але приступили б до роботи, якби вона їм підходила.

27. Вимушене безробіття, це –

а) тип безробіття, за якого людина працездатного віку має достатню кваліфікацію, хоче працювати, але, з не залежних від неї причин, не може знайти роботу. Вимушене безробіття зумовлене коливаннями ринкової кон'юнктури;

б) зумовлене, передусім, циклічним характером розвитку економіки, кризами над- і недовиробництва та ін;

с) відзначається нерегулярністю зайнятості окремих категорій населення (сезонні роботи, надомна праця).

28. Технологічне безробіття, це –

а) пов'язане зі скороченням галузей військово-промислового комплексу та їх перепрофілюванням;

б) тип безробіття, за якого людина працездатного віку має достатню кваліфікацію, хоче працювати, але, з не залежних від неї причин, не може знайти роботу. Вимушене безробіття зумовлене коливаннями ринкової кон'юнктури;

с) пов'язане з ліквідацією робочого місця внаслідок модернізації, раціоналізації виробництва, тобто з упровадженням нової техніки й технології;

29. Приховане безробіття, це –

а) обставини, коли надлишкові робітники використовуються у виробництві, яке потребує меншої кількості робочої сили. Прикладом прихованого безробіття є робота неповний робочий тиждень, що було характерно для економіки України 1990-х рр. ;

б) пов'язане зі скороченням галузей військово-промислового комплексу та їх перепрофілюванням;

с) пов'язане з ліквідацією робочого місця внаслідок модернізації, раціоналізації виробництва, тобто з упровадженням нової техніки й технології.

30. Трудова міграція, це –

а) територіальні переміщення людей між різними країнами або населеними пунктами, регіонами всередині держави з метою зміни або пошуку місця прикладання праці;

б) поїздки за кордон, пов'язані з незареєстрованою зайнятістю видами діяльності, дозволеними законодавством відповідних країн;

с) переміщення громадян, які виїждять за кордон, декларуючи метою виїзду участь у трудовій діяльності.

31. За способом реалізації трудові міграції бувають:

а) організованими;

б) неорганізованими;

с) підготовленими;

д) не підготовленими;

е) усі відповіді правильні;

32. Зовнішня офіційна трудова міграція, це –

а) поїздки за кордон, пов'язані з незареєстрованою зайнятістю видами діяльності, дозволеними законодавством відповідних країн;

б) переміщення громадян, які виїждять за кордон, декларуючи метою виїзду участь у трудовій діяльності;

с) поїздки за кордон з декларованою метою туризму, відвідування родичів тощо з подальшим працевлаштуванням та реєстрацією в країні-реципієнті.

33. Період, протягом якого особа страхується на випадок безробіття та за який сплачено страхові внески, це -

- a) страховий стаж;
- b) пенсія за віком;
- c) відпустка.

34. Які організаційні заходи щодо регулювання зайнятості населення належать до пасивних?

- a) створення нових робочих місць;
- b) професійна орієнтація населення;
- c) грошові допомоги для відшкодування безробітним втрати доходів.

35. Діяльність держави щодо створення та регулювання соціально-економічних умов життя суспільства з метою підвищення його добробуту:

- a) соціальний захист;
- b) соціальна політика;
- c) соціальні гарантії;
- d) соціальні стандарти.

36. Законодавчо встановлені мінімальні розміри соціальних виплат, які забезпечують рівень життя не нижче прожиткового мінімуму:

- a) соціальні гарантії;
- b) споживчий кошук;
- c) прожитковий мінімум.

37. Кількість товарів і послуг, які можна придбати за отримані доходи:

- a) мінімальний споживчий бюджет;
- b) реальний дохід;
- c) прожитковий мінімум.

38. Комплекс організаційно-професійних і психолого-методичних заходів із надання допомоги людині у виборі професії, це –

- a) професійна орієнтація;
- b) професіограма;
- c) профконсультація.

39. Вид трудової діяльності, який вимагає певної професійної підготовки, це –

- а) професія;
- б) спеціальність;
- с) робота.

40. Професійно-технічна освіта, спрямована на оволодіння іншою професією робітниками, які раніше отримали первинну професійну підготовку, це

- а) підвищення кваліфікації;
- б) перепідготовка;
- с) переатестація.

Ключ до тестів

1.	A	21.	C
2.	B	22.	A
3.	B	23.	A
4.	C	24.	B
5.	D	25.	B
6.	D	26.	B
7.	B	27.	A
8.	E	28.	C
9.	B	29.	A
10.	A	30.	A
11.	C	31.	E
12.	A	32.	B
13.	B	33.	A
14.	D	34.	C
15.	A	35.	B
16.	C	36.	A
17.	A	37.	A
18.	B	38.	A
19.	A	39.	A
20.	B	40.	B

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Скласти таблицю:

- Проаналізувати особливості формування ринку праці в Україні.
- Скласти таблицю «Напрямки та зміст профорієнтаційної роботи у службі зайнятості».
- Розробити таблицю існуючих класифікацій професій.
- Скласти таблицю «Заклад та основні напрями роботи».

2. Написати реферат на одну з тем:

- Професійна орієнтація як інструмент соціалізації молоді.
- Основні знання і вміння, що домінують у професійному становленні соціального педагога.
- Роль професіографічної зустрічі (професіографічної екскурсії, професіографічного дослідження) в профконсультаційній роботі соціального педагога.
- Обґрунтуйте Ваші мотиви обрання професії.
- Роль індивідуально-психологічних особливостей в формуванні професійної придатності.
- Роль сім'ї у професійному самовизначенні молоді.
- Існуючі класифікації професій.
- Суть і призначення професіограми та психограми.
- Особливості формування сучасного ринку праці в Україні.
- Профорієнтація в службі зайнятості.

3. Написати творчу роботу на одну з поданих тем:

- «Обґрунтуйте Ваші мотиви обрання професії соціального працівника»;
- «Роль індивідуально психологічних особливостей в формуванні професійної придатності»
- «Роль сім'ї в професійному самовизначенні молоді»

4. Виконати завдання:

- Схематично зобразити структуру профорієнтаційної роботи.
- Проаналізувати методики, що використовуються в профорієнтаційній роботі соціального педагога в школі.
- Підібрати пакет методик для профорієнтаційної роботи з різними верствами населення.

ЛІТЕРАТУРА

Базова

1. Бараник З. П. Статистика ринку праці / З.П. Бараник. – К. : КНЕУ, 2005. – 167 с.
2. Буланова В.С. Рынок труда / В. С. Буланова, Н. Л. Волгина. – М. : Экзамен, 2000. – 448 с.
3. Володько В. В. Репрезентація сучасної української трудової міграції в пресі / В. В. Володько // Український соціум. – 2007 – № 2 (19). – С. 90 – 101
4. Головенько В.А. Молоде покоління України в алгоритмі суспільних процесів / В.А. Головенько // Український соціум. – 2006. – № 2. – С. 20 - 34.
5. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України / [Маршавін Ю., Ляміна Л., Фокас Л., Руженський М., Поліванов В. та ін.]. – К. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, 2000. – С. 300.
6. Калініна С. П. Ринок праці і зайнятість: теоретико- методологічний аспект / С.П. Калініна. – Донецьк : ДНУ, 2005. – 227 с.
7. Купалова Г. Зайнятість та професійна реабілітація осіб з обмеженими можливостями: проблеми і шляхи вирішення / Г. Купалова, О. Лесько // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 5. – С. 3-11.
8. Маршавін Ю.М. Ринок праці та функціонування державної служби зайнятості / Ю.М. Маршавін. – К. : ІПК ДСЗУ, 2001. – 176 с.
9. Маршавін Ю.М. Технологізація процесу надання соціальних послуг центрами зайнятості в умовах сучасного ринку праці / Ю.М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2008. – №2. – С. 23-27.
10. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість / В.М. Петюх. – К., 1997.
11. Праця та зайнятість осіб з інвалідністю в Україні. Національна доповідь. Міністерство праці та соціальної політики України. – Київ, 2009. – 196 с.
12. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: станом на 21.04.2011 р. [Електронний ресурс]/ Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття. – Офіційний сайт Верховної Ради України. –
13. Про профспілки, їх права та гарантії діяльності / Відомості Верховної Ради. – 1993. – № 23. – С. 43-54.

Допоміжна література

1. Амоша О. Проблеми та шляхи забезпечення соціальної орієнтації економіки України / О. Амоша, О. Новікова // Журн. європ. економіки. – 2005. – 4, N 2. – С. 173-184. – Бібліогр.: 6 назв. – укр.
2. Андрущенко А. І. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні / А. І. Андрущенко, І. Дубровський – Х. : Реал, 2004. – 175 с.
3. Андрущенко А. І. Соціальний аудит як механізм управління розвитком соціальної сфери / А. І. Андрущенко, С. Волков // Профспілки України. – 2008. – № 4. – С. 10-13.
4. Андрущенко А.І. Социальная работа : практикум / А.И. Андрущенко, И.А. Евдокимова. – Х. : ХНУ имени В.Н. Каразина, 2007.
5. Бараник З. П. Статистика ринку праці / З.П. Бараник. – К. : КНЕУ, 2005. – 167 с.
6. Буланова В.С. Рынок труда / В. С. Буланова, Н. Л. Волгина. – М. : Экзамен, 2000. – 448 с.
7. Володько В. В. Репрезентація сучасної української трудової міграції в пресі / В. В. Володько // Український соціум. – 2007 – № 2 (19). – С. 90-101
8. Галицький В.М., Привалов Ю.О., Чепурко Г.І. Поведінкові стратегії на ринку праці України / ред. Ю. Саєнко. – К. : Фоліант, 2005. – 227 с.
9. Головенько В.А. Молоде покоління України в алгоритмі суспільних процесів / В.А. Головенько // Український соціум. – 2006. – № 2. – С. 20-34.
10. Дядьківська Л.І. Державне регулювання економіки / Л. І. Дядьківська, Л.С. Головка. – 4-те видання, стер. – К. : Знання, 2004. – С. 183-198.
11. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України / [Маршавін Ю., Ляміна Л., Фокас Л., Руженський М., Поліванов В. та ін.]. – К. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, 2000. – С. 300.
12. Загальна економічна теорія. Спеціальна економічна теорія / Башнянин Г.І., Лазур П.Ю., Медведєв В.С. - К. : Ніка-Центр; Ельга, 2002. – 527 с.
13. Калініна С. П. Ринок праці і зайнятість: теоретико- методологічний аспект / С.П. Калініна. – Донецьк : ДНУ, 2005. – 227 с.

14. Касале Дж. Посібник до міжнародних трудових норм з питань соціально-трудова відносин. Робочий документ МЮП-Бюро для країн Центральної та Східної Європи / Дж. Касале. Міжнародна організація праці. – 1998. – 35 с.
15. Комарова Н.М. Досвід проведення порівняльних досліджень в галузі соціального забезпечення / Н.М. Комарова // Український соціум.
16. Купалова Г. Зайнятність та професійна реабілітація осіб з обмеженими можливостями: проблеми і шляхи вирішення / Г. Купалова, О. Лесько // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 5. – С. 3-11.
17. Малиновська О.А. Мігранти, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями : монографія/ О.А. Малиновська. – К. : НАДУ, 2004.
18. Маноло І. Белла. Направлення працівників за кордон : посібник для країн з низьким та середнім рівнем доходів / Маноло І. Белла, Марія Алстестіс Абрера-Мангасас. – К. : Міленіум, 2004. – 123 с.
19. Маршавін Ю.М. Ринок праці та функціонування державної служби зайнятості / Ю.М. Маршавін. – К. : ІПК ДСЗУ, 2001. – 176 с.
20. Маршавін Ю.М. Технологізація процесу надання соціальних послуг центрами зайнятості в умовах сучасного ринку праці / Ю.М. Маршавін // Ринок праці та зайнятність населення. – 2008. – №2. – С. 23-27.
21. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / [С. Аксьонова, В. Головенько, Ю. Клименко, Б. Крімера, І. Курило та ін.]; за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. – 248 с.
22. Новіков В. Колективно-договірне регулювання трудових відносин в Україні (історичний аспект) / В. Новіков // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 3-4. – С. 7.
23. Особливості зовнішньої трудової міграції молоді в сучасних умовах / О. М. Балакірева (кер. авт. кол.), О. О. Яременко, О. Г. Левцун та ін. – К. : Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. – 124 с.
24. Осовий Г. В. Майбутнє профспілок залежить не тільки від їх волевиявлення / Г. В. Осовий // Вісник Академії праці і соціальних відносин. – 2006. – № 7 (34). – С. 5-17.
25. Оцінювання потреб клієнтів соціологічних служб : методичні рекомендації для закладів та установ, що працюють із вразливими групами населення / [Н.Б. Бондаренко, О.В. Брудник, Л.П. Дума та ін.]; за ред. Л.Л. Сідельнік. – К. : ТОВ «ЛДЛ», 2007. – 208 с.

26. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість / В.М. Петюх. – К., 1997.
27. Праця та зайнятість осіб з інвалідністю в Україні. Національна доповідь. Міністерство праці та соціальної політики України. – Київ, 2009. – 196 с.
28. Про профспілки, їх права та гарантії діяльності / Відомості Верховної Ради. – 1993. – № 23. – С. 43-54.
29. Проблеми дітей трудових мігрантів: аналіз ситуації. – К., 2006.
30. Регіони України. Статистичний збірник / [за ред. О.Г. Осауленка]. – К. : Державний комітет статистики України, 2010. – 368 с.
31. Сафіуллін Р.С. Молодь за здоровий спосіб життя / Р.С. Сафіуллін // Вісник Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту. № 3.2010. – С. 5-12.
32. Семигіна Т. Самооцінка молоді щодо здоров'я та способу життя / Т. Семигіна, Н. Романова, О. Белишев // Вісник Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту. № 3. 2010. – С. 139-150.
33. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування: аналіт. доп. / О. М. Пищуліна, О. П. Коваль, О. О. Кочемировська; за ред. Я. А. Жаліла. – К. : НІСД, 2010. – 72 с.
34. Скульська В.Є. Професійна орієнтація та професійне навчання безробітних (організаційно-правовий та психолого-педагогічний аспекти) / [В.Є. Скульська, Ю.М. Маршавін, М.А. Міропольська та ін.] ; за заг. ред. В.Є. Скульської. – К. : ІПК ДСЗУ, 2007. – 346 с.
35. Соціальні послуги в Україні: сьогодення та перспективи / [Семигіна Т.В., Міщенко К.С., Кіча Т.Г. та ін.]. – К. : ВК «Зірка», 2007. – 52 с.
36. Соціальні послуги: як побудувати українську модель на європейських підходах: Проект ТАСІС «Посилення регіональних соціальних служб в Україні» / [Дімітрова М., Булейн Н., Тофтісова Р., Ньюмен К., Тофтісова-Матерон Р.]. – К., 2006. – 113 с.
37. Стеченко Д.М. Державне регулювання економіки / Д.М. Стеченко. – 2-ге вид., стер. – К. : Знання, 2004. – С. 188 – 191.
38. Сучасний стан, проблеми та тенденції соціально-трудова відносин в Україні: спроба соціального конструювання / відп. ред. Ю. І. Саєнко, Ю. О. Привалов. – К.: ВД «Стилос», 2003. – 361 с.
39. Трудовая миграция из Украины, Беларуси и Молдовы в Российскую Федерацию: тенденции и связь с торговлей людьми / Под ред. Е. Левченко и И. Шваб. – К., 2008.
40. Туленков М.В. Соціальна політика в Україні / М.В. Туленков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 35 с.

41. Українське суспільство 1992-2010. Соціологічний моніторинг / за ред. В. Ворони, М. Шульги. – К. : Інститут соціології НАН України, 2010. – 636 с.
42. Управління трудовим потенціалом / [В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб]. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
43. Чепурко Г. І. Ринок праці в Україні: проблеми зайнятості в період становлення ринкової економіки. – К. : Інститут соціології НАНУ, 2004. – 274 с.
44. Швайка Л.А. Державне регулювання економіки / Л. А. Швайка. – К. : Знання, 2006. – С. 369-389.
45. Юдина Т. Н. Социология миграции : учебн. пособие для вузов / Т. Н. Юдина – М. : Академический проект, 2006. – 272 с.

Інформаційні ресурси

1. Бичков С.І. Теоретичні аспекти формування системи соціального захисту населення. – Офіційний сайт Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/DUTP/2006-1/txts/SOCIALNA/06bsiszn.pdf>
2. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості / В.С. Васильченко. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/108/7238.html>
3. Державна служба зайнятості України / Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/>
4. Державна служба статистики України/ Офіційний сайт Державної служби статистики. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Завіновська Г. Т. Економіка праці / Г.Т. Завіновська. – Режим доступу: <http://books.br.com.ua/1325>
6. Інформація про біженців в Україні станом на 1 січня 2007 р. – Режим доступу: www.scnm.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=47631&cat_id=47924
7. Курило І.О. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти/ І.О. Курило. Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – Режим доступу: <http://www.idss.org.ua/stil.html>
8. Міненко В.Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення: теоретичний аспект / В.Л. Міненко. – Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ardu/2009_2/doc/1/03.pdf

9. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України . –
Режим доступу:
http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=81570&cat_id=34946
10. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування. –
Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу:
<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1058-15>
11. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на
випадок безробіття: станом на 21.04.2011 р. – Офіційний сайт
Верховної Ради України. – Режим доступу:
<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1533-14>
12. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : за станом
на 01.01.2011 р./ Про основи соціальної захищеності інвалідів в
Україні. – Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим
доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=875-1>
13. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді:
станом на 23.12.2010 р. / Про сприяння соціальному становленню та
розвитку молоді. Офіційний сайт Верховної Ради України.
– Режим доступу:
<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2998-12>

Навчальне видання

**СОЦІАЛЬНА РОБОТА
У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ
Конспект лекцій**

Укладач *Мудрий Ярослав Сергійович*

Відповідальна за випуск *Петрюк І.М.*
Літературний редактор *Лукул О.В.*

Підписано до друку 04.09.2012. Формат 60x84/16.
Папір офсетний. Друк різнографічний. Умов.-друк. арк. 7,9.
Обл.-вид. арк. 8,5 Тираж 100. Зам. Н-286.
Видавництво та друкарня Чернівецького національного університету.
58012, Чернівці, вул. Коцюбинського, 2.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 891 від 08.04.2002.