

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

Кафедра психології та соціальної роботи

**Опорний конспект лекцій з дисципліни
«Соціальна робота у сфері зайнятості»**

Тернопіль 2018

Зміст дисципліни

Лекція 1. Методологічні першооснови соціальної роботи у сфері зайнятості.....	3
Лекція 2. Ринок праці та його регулювання.....	6
Лекція 3. Зайнятість і безробіття як соціально-економічні явища і предмет соціальної роботи.....	17
Лекція 4. Трудові міграції як соціальний процес.....	25
Лекція 5. Державне регулювання у сфері зайнятості населення.....	32
Лекція 6. Діяльність державної служби зайнятості.....	39
Лекція 7 Технології соціальної роботи у сфері зайнятості.....	43
Лекція 8. Профорієнтаційна робота як інструмент регулювання зайнятості.....	46
Лекція 9. Професійна орієнтація як система.....	51
Лекція 10. Люди з обмеженими можливостями на ринку праці.....	60
Лекція 11. Гендерні аспекти зайнятості.....	63
Лекція 12. Молодь на ринку праці.....	70

Лекція 1. Методологічні першооснови соціальної роботи у сфері зайнятості.

Головними ідеями соціальної роботи, навколо яких відбувається її становлення як професії й накопичується досвід соціального захисту людей, котрі опинилися у важкій життєвій ситуації, є ідеї прав і свобод людини та концепція професіоналізму. Захист прав, що визначають становище людини у суспільстві і відповідають її основним соціальним потребам, є і обґрунтуванням соціальної роботи і її стимулом у будь-якій сфері життя суспільства. Маються на увазі такі, як право на життя, працю, соціальне забезпечення в старості, захист від безробіття, охорона сім'ї, достатній життєвий рівень та інші.

Метою соціальної роботи у сфері зайнятості є дослідження проблем зайнятості населення в Україні, пошуки можливих шляхів їх вирішення, здійснення соціальної допомоги і соціального захисту у сфері зайнятості тих категорій населення, котрі є найменш захищеними і не можуть на рівних конкурувати на ринку праці.

Предметом дослідження соціальної роботи у сфері зайнятості є соціальні процеси і явища, які зумовлюють незайнятість та безробіття населення, засоби, методи, технології, що сприяють удосконаленню соціального захисту різних цільових груп і категорій населення.

Соціальна робота у сфері зайнятості є невід'ємною стороною соціального захисту різних соціальних груп і категорій населення. Її вирізняють свої особливі форми, методи роботи, соціальні технології, сфери соціального впливу.

У сучасних наукових дослідженнях спостерігається стала тенденція до усвідомлення соціальної роботи як професії, призначеної і спрямованої на активізацію збережених можливостей клієнта, його позитивного життєвого досвіду і творчого потенціалу в певній життєвій ситуації. Метою соціальної роботи у сфері зайнятості є переведення клієнта із суб'єктно-об'єктних взаємовідносин у суб'єкт-суб'єктні, із пасивного споживача соціальних послуг в активну особистість, небайдужу до власної долі і життя своєї сім'ї. Серед найбільш поширених методологічних підходів виділяється соціальна робота, орієнтована на життєву ситуацію і життєвий простір клієнта.

Важливою ознакою наукового характеру соціальної роботи, її теоретичної основи є закономірності. Це суттєві, необхідні, стійкі та повторювальні зв'язки, що виявляються при взаємодії суб'єкта й об'єкта соціальної роботи і зумовлюють характер і спрямованість її впливу на розвиток конкретних соціальних явищ, процесів, відносин, на результативність заходів із соціального захисту населення. Основними закономірностями такої роботи є: обумовленість завдань і її змісту соціальною політикою держави, морально-гуманістичними цінностями суспільного життя; відповідність змісту, форм і методів соціальної роботи конкретним обставинам життєдіяльності клієнтів; спільна зацікавленість соціального працівника і клієнта в результатах взаємодії; цілісність (комплексність) впливу на клієнта та умови його життєдіяльності; розв'язання соціальних проблем через особистісні; відповідність повноважень і відповідальності соціального працівника, органів соціальної роботи; залежність результативності соціальної роботи від професіоналізму і моральних якостей спеціалістів.

Соціальна робота у сфері зайнятості як наука вирішує соціально зумовлені завдання :

- дослідження і виявлення чинників соціально-політичного, соціально-економічного, соціально-культурного впливу на зайнятість особистостей та соціальних груп, спільнот; накопичення емпіричного матеріалу, його теоретичне усвідомлення, узагальнення, систематизація, практичне застосування;
- визначення суб'єктів і об'єктів негативного і позитивного впливу на особистість і суспільство в цілому; закономірностей управління, регулювання і організації соціальної роботи у сфері зайнятості як практичної діяльності;
- використання різноманітних інструментів вивчення громадської думки і потреб громадян, соціальних, соціально-психологічних, соціально-економічних та інших проблем споживачів соціальних послуг, конкретного соціального оточення, умов функціонування суб'єктів і об'єктів соціальної роботи;

- визначення правильних, доцільних, науково обґрунтованих засобів, прийомів, технологій, форм і методів соціальної роботи у сфері зайнятості, механізмів виключення із практики суспільного життя негативних чинників, що погіршують становище громадян на ринку праці;

- наукова розробка системи попередження погіршення добробуту населення, стимулювання прогресивних ініціатив, розробка форм, методів, напрямів соціальної роботи, спрямованих на поліпшення становища населення у сфері праці та зайнятості й саморозвитку особистості;

- розробка наукових підходів швидкого реагування системи державної підтримки населення на потреби і проблеми громадян, створення відповідної громадської думки, психологічної допомоги і соціального захисту.

Зміст соціальної роботи полягає в наданні допомоги індивідам, соціальним групам, сім'ям в реалізації їхніх соціальних прав, у компенсації фізичних, психічних, інтелектуальних, соціальних та інших обмежень, що перешкоджають повноцінному соціальному функціонуванню. Соціальну роботу можна визначити як професійну діяльність, надання державного і недержавного сприяння людині з метою забезпечення матеріального, соціального і культурного рівня її життя, надання допомоги індивідам, соціальним групам, сім'ям, спільнотам. Соціальна робота має суб'єкт-об'єктний і суб'єкт-суб'єктний характер. На відміну від інших форм соціальної взаємодії соціальна робота виступає як двохстороння взаємодія. Соціальний працівник у своїй роботі опирається на ресурси самого клієнта, спрямовуючи дії останнього на вирішення його проблем. Соціальний працівник допомагає людині у активізації її власних сил, формує у неї орієнтацію на самодопомогу, оволодіння навичками та уміннями самостійно вирішувати свої проблеми. Соціальна робота як універсальний інститут охоплює різні види, напрями у наданні допомоги клієнтам: *соціальне забезпечення, соціальний захист, соціальне обслуговування, соціальна допомога тощо*.

Зміст, спрямованість соціальної роботи у сфері зайнятості розкриваються через її функції, серед яких можна виокремити найважливіші:

- *діагностична*, яка полягає у вивченні особливостей потреб представників різних соціальних груп, прошарків, їх потреб, соціальної ситуації, яка детермінує їх уразливість, вплив на них макро-, мезо- та мікрофакторів навколишнього середовища, тобто визначення «соціального діагнозу»;

- *прогностична* – прогнозує розвиток соціальних процесів та явищ, які відбуваються у суспільстві і впливають на життєдіяльність індивідів, сім'ї, соціальних груп та інших спільнот, розробляє превентивні заходи попередження негативних соціальних наслідків, механізми зниження соціальних ризиків для суб'єктів;

- *правозахисна* – ініціює прийняття і використання законів, правових актів, які спрямовані на забезпечення соціального захисту, підтримку, допомогу особам, соціальним групам, сім'ям, які її потребують;

- *організаційна*, яка сприяє створенню системи соціальних служб, установ, організаційних структур тощо і спрямовує їх діяльність на надання різного виду соціальних послуг, допомоги населенню;

- *профілактична* – полягає у розробці та реалізації механізмів (економічних, юридичних, психологічних, медичних, педагогічних, соціальних), які спрямовані на попередження і подолання негативних явищ, девіантних вчинків, надає допомогу тим, хто її потребує;

- *соціально-медична* передбачає організацію соціальної роботи щодо профілактики захворювань, сприяє оволодінню основами надання першої медичної допомоги, використанню різних заходів розповсюдження здорового способу життя, подоланню шкідливих звичок;

- *соціально-педагогічна* спрямована на виявлення потреб та інтересів людей у різних видах діяльності у сфері освіти, дозвілля (спортивно-оздоровчій, творчій діяльності),

залучення до цієї роботи установ, організацій, спілок, товариств, союзів, проведення виховної роботи;

- *психологічна* полягає в консультативній соціальній роботі з питань міжособистісних відносин, у сприянні соціальній адаптації особистості, надає допомогу в соціальній реабілітації тим, хто її потребує;

- *соціально-побутова* функція полягає в наданні необхідної допомоги і підтримки різним категоріям населення (інвалідам, людям похилого віку, молодим сім'ям тощо) у вирішенні побутових проблем, з якими вони самостійно впоратись не спроможні з незалежних від них обставин;

- *комунікативна* спрямована на встановлення контактів клієнтів із соціальними службами, організаціями, установами, сприяння обміну інформацією, розробку і реалізацію технологій взаємодії із соціальними працівниками, оточуючим середовищем (сім'єю, колегами тощо).

Функції соціальної роботи визначають зміст, засади, напрями, форми, методи, технології, які використовуються соціальними працівниками в їхній діяльності.

Сутність соціальної роботи у сфері зайнятості як науки також характеризують її наукові *засади*. **Засади соціальної роботи** — важлива структурна компонента логічних форм наукової теорії, завдяки яким теоретичні положення безпосередньо співвідносяться із практикою соціальної роботи. Найбільш повно методологічний підхід до класифікації засад соціальної роботи знаходить своє відображення у класифікації В.І. Курбатова. Враховуючи той факт, що соціальна робота є універсальним видом діяльності, має міждисциплінарний характер, її методологічними засадами є інтеграційні засади інших наук:

1. *Загальнофілософські засади*, які лежать в основі усіх наук про суспільство, людину і механізми їх взаємодії: засади детермінізму, відображення, розвитку.

2. *Загальні засади соціальних (суспільних) наук*, засади історизму, соціальної обумовленості, соціальної значимості, гносеологічного підходу, єдності свідомості та діяльності; соціально-політичні, організаційні, психолого-педагогічні тощо.

3. *Соціально-політичні засади* виявляють вимоги, що зумовлені залежністю змісту і спрямованості соціальної роботи у сфері зайнятості від соціальної політики держави. Ця залежність визначає концептуальні підходи до вибору пріоритетів у соціальному захисті населення, до поєднання індивідуальних і загальних інтересів у соціальній роботі. До основних засад цієї групи належать: єдність державного підходу у поєднанні з регіональними особливостями соціальної роботи, демократизм змісту і методів, урахування конкретних умов життєдіяльності особистості, соціальної групи при виборі змісту, форм і методів соціальної роботи з ними, законність і справедливість діяльності соціального працівника.

4. *Організаційні засади* — соціально-технологічна компетентність кадрів, засади контролю і перевірки виконання, функціональної визначеності, єдності прав і обов'язків, повноважень і відповідальності.

5. *Психолого-педагогічні засади* виявляють вимоги до добору засобів психолого-педагогічного впливу на клієнтів соціальних служб, необхідність врахування індивідуальних характеристик при здійсненні будь-яких технологічних процесів. До основних засад цієї групи належать: комплексний аналіз оцінювання умов життєдіяльності клієнтів і вибору форм роботи з ними; індивідуальний підхід; цілеспрямованість і адресність соціальної роботи.

6. *Специфічні засади соціальної роботи у сфері зайнятості* визначають основні правила роботи у сфері надання соціальних послуг населенню: засади гуманізму, справедливості, альтруїзму, комунікативності, варіативності соціальної допомоги, гармонізації суспільних групових і особистісних інтересів тощо.

Важливими для соціальної роботи у сфері зайнятості як професійної діяльності є засади: *універсальності, охорони соціальних прав, толерантності, профілактичної*

спрямованості, оперття на власні сили, клієнтоцентризму, мобілізації соціальних ресурсів, соціального реагування, конфіденційності.

У межах соціальної роботи людина розглядається як біосоціальна істота з усією сукупністю її потреб – базових і соціальних. В силу цього соціальна робота опирається на систему психологічних, правових, соціологічних, медичних та інших знань залежно від специфіки проблем людини, використовуючи методи, технології цих наук. Міждисциплінарний підхід у вивченні проблем людини, суспільства і характеру їх взаємодії передбачає комплексність і системність.

У сучасній соціальній практиці соціальної роботи поширеною є класифікація методів на *первинні (класичні й нові) та вторинні.*

До класичних методів соціальної роботи відносять: індивідуальну допомогу, групову роботу, роботу у громаді.

До нових методів соціальної роботи належать: індивідуальна терапія, сімейна терапія, групова терапія.

До вторинних — супервізія, планування, консультування, супровід практики, розвиток організації, менеджмент.

Загальнонаукові методи застосовуються у різних галузях знань та соціальної практики, вони визначають не всезагальний шлях, спосіб пізнання природи, а лише окремі аспекти. До них зазвичай відносять:

- *аналіз літературних джерел;*
- *теоретичний аналіз і синтез соціально-педагогічних досліджень;*
- *спостереження у природних умовах, у процесі тестування, спільних заходів тощо;*
- *вивчення та узагальнення досвіду;*
- *експеримент;*
- *метод експертних оцінок.*

Окремі, спеціальні методи — це специфічні способи пізнання і перетворення окремих сфер реального світу, що притаманні тій чи іншій конкретній системі знань (політології, соціології, педагогіці, правознавству тощо). Міждисциплінарний, інтегративний характер теорії і практики соціальної роботи розширює арсенал її методів і категорій за рахунок загальнонаукових і спеціальних.

У енциклопедичному словнику із соціальної роботи зазначається, що у вітчизняних наукових джерелах методи соціальної роботи **класифікуються:**

- *за напрямками та формами соціальної роботи: організаційні, соціально-психологічні, соціально-педагогічні, соціально-медичні, соціально-економічні;*
- *за об'єктами соціальної роботи: індивідуальні, групові, в громаді;*
- *за суб'єктами соціальної роботи: методи, що застосовують окремі спеціалісти; колектив соціальної служби, орган управління соціальною роботою.*

Лекція 2. Ринок праці та його регулювання.

Ринок праці — складний інститут ринкової економіки. У ньому віддзеркалюються практично всі соціально-економічні явища, які відбуваються в суспільстві. На його функціонуванні позначаються: структура економіки, професійний і кваліфікаційний склад робочої сили, інвестиційна політика, система оплати праці, традиції, що склались у трудовій сфері, система взаємовідносин між соціальними партнерами, інституційні чинники. Ринок праці, в свою чергу, впливає на інші ринки через виробництво і споживання, стимулювання інвестиційного процесу та інші фактори. Тому на етапі становлення України як держави із соціально орієнтованою ринковою економікою проблеми формування та ефективного регулювання ринку праці є на сьогоднішній день надзвичайно актуальними.

Ринок праці вирізняють у широкому та вузькому значенні. У широкому значенні ринок праці є системою соціально-економічних відносин, які забезпечують ефективне використання робочої сили та її відтворення. У вузькому значенні ринок праці розглядають як систему відносин між суб'єктами цього ринку — працедавцями, які визначають пропоновану кількість, якість робочих місць, умови праці, та найманими працівниками, які претендують на робочі місця, приймають умови праці й впливають на них. Відносини на ринку праці регулює держава.

Специфіка робочої сили як товару полягає у тому, що об'єктом купівлі-продажу на ринку праці є здатність до праці (право на використання робочої сили), у результаті чого товар не відокремлюється від попереднього власника. Відносини між суб'єктами ринку реалізуються через державну або комерційну служби зайнятості, а також безпосередньо через кадрові служби підприємств шляхом укладання договору найму, трудового договору, контракту.

Існує думка, що поняття "ринок праці" та "ринок робочої сили" відрізняються одне від одного тому, що робоча сила є потенційною здатністю до праці, а праця — функціонуюча здатність. Отже, поняття "ринок робочої сили" є дещо ширшим тому, що воно охоплює відносини не лише зайнятих, а й незайнятих членів суспільства, котрі активно шукають роботу, тобто зайнятих і безробітних. Поняття "ринок трудових ресурсів" уявляється ще більш широким, тому що характеризує трудові ресурси суспільства. Наведені вище міркування стосовно визначення сутності ринку праці дозволяють трактувати його як *систему суспільних відносин, що пов'язана з реалізацією специфічного товару "робоча сила", яка охоплює формування попиту і пропозиції на робочу силу, працевлаштування, ефективне використання трудових ресурсів.*

Відповідно до цього суб'єктами на ринку праці є покупець (роботодавець) робочої сили та її продавець (найманий працівник).

Умовно також виділяється «макроріз» і «мікроріз» ринку праці. Аналіз «макрорізу» ринку праці дозволяє виявити механізми відповідності та пристосування робочої сили до умов ринкової економіки, певної інфраструктури. А «мікроріз» ринку праці характеризує розвиток ситуації у сфері соціально-економічних, соціально-трудова відносин всередині окремих трудових організацій, де формуються статусні позиції працівників, їх соціально-психологічні риси, стратегії поведінки у виробничій та позавиробничій діяльності, їх соціальне-трудова відтворення.

Суб'єкти ринку праці — працедавці та наймані працівники — суттєво відрізняються за їх відношенням до засобів виробництва. Працедавці є власниками засобів виробництва, а наймані працівники володіють здібностями до праці. Тому на попит на робочу силу, який формують працедавці, та на пропозицію робочої сили, яку формують наймані працівники, впливають різні чинники.

Роботодавець — наймач, який може бути представлений різними суб'єктами залежно від узаконеної структури відносин власності: громадські організації, товариства, колективні господарства, підприємства різних форм власності та організаційно-правових форм, індивідуальні наймачі тощо.

Наймані працівники — це вільні працездатні громадяни, які пропонують на ринку праці здатність виконувати суспільно корисну працю для забезпечення джерела існування та індивідуального відтворення.

На ринку праці особливого значення набуває такий суб'єкт, як *держава*, з притаманними їй відповідними **функціями**:

— забезпечення дії основних принципів функціонування ринку праці: рівності (правової, економічної, нормативної) сторін у відносинах "роботодавець — працівник"; зростання ефективності трудових відносин та раціональне використання трудових ресурсів; суспільне визнання унікальної цінності праці (використання людини за її фахом, кваліфікацією та з урахуванням набутого досвіду);

— забезпечення нормативно-правової бази функціонування ринку праці, а також ефективного державного контролю за дотриманням вимог законодавства;

- оптимізація соціальної, організаційної, функціональної та територіальної структур ринку праці;

- розвиток потужного внутрішнього ринку та забезпечення платоспроможності населення;

- формування системи забезпечення соціального захисту суб'єктів ринку праці в процесі економічних взаємовідносин між ними;

- підтримка розвитку професійних спілок, які діють на ринку праці.

Загальновідомо, що ефективне функціонування ринку праці в будь-якій країні можливе за дотримання низки **умов**, а саме:

- повна самостійність і незалежність продавця та покупця робочої сили в поєднанні з їхньою економічною відповідальністю;

- відносини суб'єктів на ринку праці — це відносини договорів та угод між рівноправними партнерами, яким притаманний високий ступінь потенційної мобільності;

- функціонування ринку праці тим ефективніше, чим активніша конкуренція між власниками робочої сили за право зайняти робоче місце та роботодавців за залучення кваліфікованої робочої сили;

- існування балансу між робочими місцями, сукупною пропозицією робочої сили та грошовою масою заробітної плати;

- наймані працівники та роботодавці для захисту своїх інтересів можуть об'єднуватись у спілки, проте в одній спілці вони перебувати не можуть;

- активне виявлення ринкових мотивацій поведінки економічних суб'єктів на ринку праці.

Окрім того, для України умовою ефективного функціонування ринку праці є створення та розвиток ринку житла, недостатня розвинутість якого обмежує вільну трудову міграцію населення на теренах України.

Механізм функціонування ринку праці зможе забезпечити виконання таких **функцій**, притаманних сучасній моделі ринку праці:

- суспільного поділу праці — передбачає розмежування роботодавців і найманих працівників за професіями, спеціальностями та між галузями й регіонами;

- інформаційної — базується на забезпеченні учасників купівлі-продажу товару "робоча сила" інформацією щодо умов найму, рівня заробітної плати, якості робочої сили;

- посередницької — встановлює взаємозв'язок між роботодавцями і найманими працівниками для задоволення взаємних інтересів та потреб щодо вигідних умов купівлі-продажу робочої сили;

- ціноутворювальної — забезпечує рівновагу між попитом та пропозицією робочої сили відповідно до чинного закону вартості;

- стимулюючої — передбачає стимулювання найманих працівників з метою підвищення якості робочої сили та її конкурентоспроможності на ринку праці;

- регулюючої — впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, забезпечуючи при цьому територіальну та професійну мобільність робочої сили;

- оздоровчої — сприяє підвищенню мотивації праці для збереження якісних характеристик суб'єктів ринку;

- соціальної — забезпечує можливість добору складнішої, вище оплачуваної, престижної роботи залежно від розвитку особистих здібностей і ділових якостей, професійної майстерності кадрів.

Окрім того, для ринку праці характерні **додаткові функції**:

- розміщення — визначає місце робочої сили відповідно до попиту; чим досконаліша система ринку праці, тим виразнішою є функція розміщення;

- селективна — полягає у виборі робочої сили відповідно до попиту та пропозиції, враховуючи професійно-кваліфікаційні характеристики робочої сили; найбільш суттєво ця функція виявляється на мікроекономічному рівні;

— розподільча— пов'язана з розподілом доходів робітників, виходячи із співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці;

— алокативна— передбачає розміщення робочої сили на принципах найбільш доцільного її використання;

— координаційна— характеризує координацію праці з метою досягнення найвищих кінцевих результатів;

— селективна— сприяє безпосередньому добору працівників;

— дистрибутивна— передбачає формування ціни праці з позицій її конкретного внеску в кінцеві результати роботи підприємства.

На ефективне функціонування національної економіки значно впливають процеси, які відбуваються на ринку праці. Будь-який ринок може функціонувати тільки за умови поєднання робочої сили та засобів виробництва. Попит і пропозиція робочої сили формуються саме на ринку праці, специфічною ознакою якого є те, що це ринок найманої праці, на якому працедавець і найманий працівник виступають як юридично рівноправні особи.

Ринок праці функціонально пов'язаний з товарним ринком, ринками капіталу, інформації, освітніх послуг, житла тощо. Але суттєво впливає на стан ринку праці кон'юнктура товарного ринку, де формуються сукупний попит та сукупна пропозиція. За умов низької економічної активності суб'єктів товарного ринку погіршується і стан ринку праці — на ньому зростає безробіття. І навпаки. На ринку праці виникають не тільки економічні, а й соціальні проблеми — соціальна напруга в суспільстві, громадські рухи тощо, які ринкові механізми не в змозі самостійно розв'язати.

Для вирішення таких проблем необхідним є створення відповідної системи державних механізмів впливу на ринок праці: розробка трудового законодавства, програм сприяння зайнятості, допомога безробітним.

Аналіз ринку праці дозволяє надати кожному суб'єктові економіки необхідну інформацію, на основі якої приймаються рішення щодо вибору виду діяльності, освіти тощо. У процесі аналізу необхідно враховувати чинники, які впливають на стан сучасного ринку праці. Найбільш важливими з них є:

- циклічність економічного розвитку;
- динаміка продуктивності праці;
- цільове бюджетне фінансування пріоритетних напрямів економіки;
- структурні зміни в економіці під впливом НТП;
- диверсифікація виробництва;
- реструктуризація окремих галузей економіки (ВПК; вугільна та переробна промисловість тощо);
- впливовість профспілок;
- характер трудового законодавства;
- державна політика в галузі регулювання зайнятості та безробіття;
- масштаби приватизації та створення робочих місць.

Ринок праці перебуває у безперервному русі. За ним стежать функціональні підрозділи з питань зайнятості населення. В Україні — це Міністерство праці та соціального розвитку, Державний комітет статистики. Процес формування ринку праці потребує розроблення й практичного застосування комплексу правових, економічних, соціальних заходів, які позитивно впливають на ринкове середовище, створюючи певні передумови його функціонування. Суттєвими передумовами є: забезпечення вільного переміщення громадян у єдиному економічному просторі; наявність ринку житла; відсутність обмежень на заробітну плату; створення та ефективне функціонування бірж праці, системи професійної орієнтації, підвищення кваліфікації робочої сили; наявність необхідних фінансових коштів для ефективної роботи територіальних органів працевлаштування.

До критеріїв розвинутого ринку праці можна віднести такі:

- інституційна, закріплена відповідними економічними і правовими нормами рівність сторін щодо відносин в системі «працівник – роботодавець»;

- розвиток спеціальних заходів захисту від безробіття;
- наявність соціальних інститутів, що регулюють формування трудового потенціалу та його використання і відтворення.

Стан конкретного ринку праці значною мірою визначають соціально-економічні відносини працівників та роботодавців, які включають такі елементи:

- відносини попиту та пропозиції робочої сили, які значною мірою визначають рівень її оплати;
- персональний вибір працівником роботодавця та роботодавцем – працівника;
- погодження умов оформлення найму (постійна робота із записом у трудовій книжці, робота за трудовим договором або за усною домовленістю);
- погодження конкретних умов найму (змісту, умов, режиму, тривалості і безпеки праці, а також рівня, строків та порядку її оплати);
- виконання обома сторонами взаємних зобов'язань (договірних умов), дотримання прав один одного;
- трудову поведінку працівника (дисциплінованість, старанність, ініціатива) і управлінську поведінку роботодавця (рівень організації робіт, точність, шанобливе ставлення до працівника тощо);
- звільнення робочого місця (звільнення, вихід на пенсію, перехід або переведення на іншу роботу та ін.).

Практично всі ці відносини можуть здійснюватися як у правовому, законному, так і в неправовому, нелегітимному економічному (соціально-трудоваму) просторі [23].

Неправові трудові практики трактуються як сукупність стійких і масових соціальних взаємодій, пов'язаних з порушенням легітимних (тобто визнаних більшістю суспільства) законів та інших формально-юридичних норм, а також укорінені в культурі правових традицій, що регулюють відносини праці і зайнятості громадян.

Отже, ринок праці є відносно самостійною комплексною системою в ринковій економіці, яка, з одного боку, залежить, від інших ринків, з іншого — сама впливає на них.

Важливим фактором розвитку ринку праці України на сучасному етапі є глобалізація світової економіки. Вона сприяє посиленню міжнародного розподілу праці, кооперації та інтеграції суб'єктів господарювання, викликає небачені раніше масштаби трудової міграції, динамізм міжнародної торгівлі тощо

Типологія ринків праці здійснюється за такими класифікаційними ознаками:

- з позицій територіального підходу (місцевий, регіональний, національний (загальнонаціональний), міжнародний (транснаціональний), світовий);
- залежно від соціального підходу (робочих кадрів, спеціалістів, менеджерів);
- залежно від професійного поділу (ринок праці верстатників, економістів, лікарів і т. ін.);
- з погляду суспільного виробництва (народногосподарський (національний) — охоплює галузеві ринки праці; галузевий — внутрішньофірмові ринки праці; внутрішньофірмовий, тобто ринок праці підприємства, фірми, установи;
- залежно від умов конкуренції: необмеженої конкуренції (повної), обмеженої конкуренції (повної);
- за кількісним співвідношенням суб'єктів ринку праці ;
- залежно від співвідношення попиту та пропозиції робочої сили (трудонадлишкові; трудодефіцитні);
- за характером функціонування (внутрішньофірмові; циркулюючі; потенційні).

Ринок праці можна класифікувати виходячи з різних критеріїв. Так, за ознакою **структури економіки** вирізняють *ринки праці окремих галузей, окремих видів діяльності, групи господарств із різними формами власності.*

За ознакою **рівня економічного розвитку** розглядають *ринки праці регіонів, згрупованих залежно від рівня ВВП, оплати праці, доходів населення.*

За **територіальною ознакою** розрізняють ринки праці: *місцевий, регіональний, національний, міжнародний (транснаціональний та світовий).*

За **змістом** ринок праці поділяють на *потенційний, циркулюючий, внутрішньофірмовий*.

До потенційного ринку праці включаються: працездатні особи, зайняті в домашньому та особистому підсобному господарстві; студенти та учні старших класів, що навчаються з відривом від виробництва; військовослужбовці; фермери й підприємці та інше працездатне населення.

Циркулюючий (фіксований) ринок праці (сфера купівлі-продажу робочої сили) — це сфера, де продавець своєї робочої сили переміщується між підприємствами у пошуках роботи, перебуваючи при цьому фактично безробітним. До цієї категорії відносять: осіб, які перебувають у фрикційному, структурному і циклічному безробітті; звільнених військовослужбовців; пенсіонерів, які шукають роботу; осіб, що перебувають на перепідготовці, підвищенні кваліфікації та громадських роботах.

Внутрішньофірмовий ринок праці охоплює процеси та відносини між найманим працівником та працедавцем з моменту найму його на роботу і до звільнення. На внутрішньофірмовому ринку праці з'являються вакансії за рахунок звільнених з різних причин, розширення, модернізації та технічного переоснащення виробництва, нового будівництва, зростання коефіцієнта змінності роботи підприємства, переміщень на робочих місцях.

За **демографічними ознаками** виокремлюють:

ринок праці молоді — відрізняється високою мобільністю, різним рівнем кваліфікації, високим рівнем безробіття;

ринок праці осіб передпенсійного віку та пенсіонерів — характеризується невисокою продуктивністю праці, низькою економічною активністю, відсутністю або обмеженістю можливостей для перенавчання;

ринок праці жінок — його особливістю є можливі довгі перерви в роботі, пов'язані з народженням та вихованням дітей, зниження з цієї причини професійних здібностей.

Професійні ринки праці — це сегменти національного ринку праці, в яких працівники об'єднані професійними інтересами (*ринок праці вчителів, лікарів, шахтарів тощо*).

Залежно від **соціального підходу** вирізняють ринки:

робітничих кадрів — *працівників переважно фізичної праці; спеціалістів, менеджерів* — *працівників переважно розумової праці*.

Залежно **від умов конкуренції** вирізняють ринки праці: *необмеженої конкуренції (досконалої конкуренції — вільний ринок); обмеженої конкуренції (неповної конкуренції)*.

На практиці існує значно більше ознак, за якими можна класифікувати ринки праці. Так, на національному рівні пропонується розглядати три основні сектори ринку праці:

- зайняті в офіційній економіці: висококваліфіковані спеціалісти, підприємці, менеджери, зайняті у виробничій та невиробничій сферах;
- зайняті одночасно в офіційній та неофіційній (вторинна зайнятість) економіці: ті, хто з причини низької оплати праці за місцем офіційної зайнятості вимушені працювати ще й неофіційно;
- нелегальна зайнятість.

Основні відмінності наведених трьох секторів ринку праці полягають у способі включення робочої сили до трудового процесу, оцінці праці.

Попит на робочу силу — це суспільна платоспроможна потреба в робочій силі. Він визначається такими факторами:

- обсягом і структурою суспільного виробництва;
- рівнем продуктивності праці;
- кон'юнктурою ринків капіталу, товарів та послуг;
- ціною робочої сили;
- правовими нормами, що регламентують її використання, та ін.

Існує два поняття попиту на робочу силу. Вузьке поняття попиту на робочу силу передбачає пропозицію лише вільних робочих місць. Саме воно найчастіше застосовується в

заходах щодо регулювання зайнятості. У широкому розумінні попит на робочу силу охоплює всю кількість робочих місць — як вільних, так і зайнятих. Цей показник необхідний при прогнозуванні розвитку процесів на ринку праці, головним чином, на макроекономічному рівні.

Розрізняють такі *види попиту*:

- ефективний — характеризує кількість економічно доцільних робочих місць;
- поточний — відображає потребу в робочій силі для заповнення вакантних посад (робочих місць) на умовах повної зайнятості.

Попит на робочу силу залежить від пропозиції, якості праці, фінансових можливостей формування фонду оплати праці. Збільшення попиту забезпечується через створення додаткових робочих місць, впровадження пільгових умов для інвестування певних галузей економіки, відшкодування витрат, пов'язаних з підготовкою та перепідготовкою робочої сили.

Попит на робочу силу може бути індивідуальним і сукупним. *Індивідуальний попит на робочу силу* — це попит конкретної організації на робочу силу конкретної якості (наприклад, попит на водіїв вантажних автомобілів, вальцювальників прокатних станів, програмістів, бухгалтерів і т. ін.). Такий попит на робочу силу визначає професійно-кваліфікаційний підхід до сегментації ринку праці.

Сукупний попит на робочу силу — це загальна кількість робітників, службовців і спеціалістів різних професій і спеціальностей, які в даний період потрібні на вільні робочі місця і вакансії.

Пропозиція робочої сили — це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ. На неї впливають:

- демографічна ситуація;
- характер і зміст праці;
- інтенсивність вивільнення робочої сили;
- ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів;
- система оплати праці;
- кон'юнктура ринків капіталу, товарів та послуг тощо.

На ринку праці індивід пропонує три речі: час роботи, якість праці та її інтенсивність. Сукупність таких ознак на ринку праці формує *індивідуальна пропозиція праці*.

Як і у випадку з попитом на працю, існує два погляди на сукупну пропозицію праці:

— у вузькому розумінні пропозицією праці є кількість незайнятих і охочих працювати працездатних осіб працездатного віку.

— у широкому розумінні пропозиція праці охоплює все працездатне населення працездатного віку, тобто трудові ресурси суспільства.

Ще одним поняттям, властивим ринку праці, є *ціна товару*. Ціна товару характеризує вартість робочої сили, праці та здатності до праці, яка виражається заробітною платою. На практиці розрізняють три види заробітної плати:

- мінімальна;
- номінальна;
- реальна

Як відомо, співвідношення між попитом та пропозицією на ринку праці називається *кон'юнктурою ринку праці*.

Розрізняють три *види кон'юнктури*:

- рівноважна — характеризує еквівалентність попиту та пропозиції на робочу силу;
- трудодефіцитна — формує переважання попиту над пропозицією на ринку праці;
- трудонадлишкова — передбачає переважання пропозиції над попитом.

Інфраструктура ринку праці — це сукупність об'єктів, що забезпечують функціонування ринку праці, сприяють ефективній зайнятості, регулюють відносини між роботодавцями і працівниками (суб'єктами ринку праці) з приводу оплати праці, вирішення трудових конфліктів, управління міграційними процесами в державі.

До організацій та установ, що забезпечують функціонування ринку праці, належать:

- державні органи управління ринком праці на національному, регіональному та місцевому рівнях;
- недержавні заклади сприяння зайнятості;
- організації роботодавців;
- громадські організації;
- інститути соціального партнерства.

Сегментація ринку праці — це поділ працівників і робочих місць на сталі й замкнуті сектори, зони, що окреслюють мобільність робочої сили.

Розрізняють три ознаки сегментації ринку праці: перша ознака сегментації — характеризує ринки праці *за місцем здійснення ринкових відносин з приводу купівлі-продажу робочої сили*. За цією ознакою вирізняють:

- **зовнішній ринок праці** — охоплює відносини між продавцями і покупцями в масштабах країни, регіону, виду діяльності поза межами підприємств;
- **внутрішній ринок праці** — віддзеркалює рух кадрів і трудові відносини всередині підприємства. Друга ознака сегментації — визначає ринки праці *за стабільністю зайнятості й розміром заробітної плати*.

За цією ознакою ринок праці поділяють на два сегменти — первинний і вторинний. **Первинний ринок праці** — це ринок, якому притаманні такі ознаки:

- стабільна зайнятість;
- високий рівень заробітної плати;
- можливість кар'єрного зростання;
- використання прогресивних технологій, які потребують високої кваліфікації працівників;
- наявність сильних профспілок.

Вторинний ринок праці, на відміну від первинного, характеризується такими ознаками:

- великою плінністю кадрів;
- низьким рівнем заробітної плати;
- низькою можливістю кар'єрного зростання;
- відсутністю або слабкістю профспілок.

Третя ознака сегментації — обумовлена *функціонуванням робочої сили та її обліком*. Тут виокремлюють **відкритий (легальний) та прихований ринок праці**.

Найбільш узагальнюючим є поняття *сукупного ринку праці*. Головними його складовими є сукупна пропозиція та сукупний попит, який визначається загальною потребою окремого виду діяльності в працівниках. На цьому ринку праці основна частина сукупного попиту та сукупної пропозиції задовольняється. Менша частина сукупного попиту з причин природного і механічного руху робочої сили та робочих місць є незайнятою, тобто вакантною, і потребує спеціальних заходів поєднання попиту і пропозиції. Ця частина формує так званий *поточний ринок праці*.

Дослідження сегментації ринку праці, тобто розподілу працівників і робочих місць на сталі сектори, призвело до появи теорії двоїстості ринку праці. Поглибленню двоїстості ринку праці сприяє гнучкість ринку праці.

Гнучкість ринку праці — це його здатність швидко адаптуватись до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили завдяки високим рівням: загальної й професійної освіти, активності й мобільності робочої сили та зміни регламентованого робочого часу (дня, тижня, року). Частиною, або елементом, гнучкості ринку праці, який здійснює зміну регламентованого робочого часу, є гнучкі форми зайнятості.

За ступенем державного впливу на ринок праці у вузькому сенсі слова виділяють два сегменти:

- **Ринок контрольований, регульований державною службою зайнятості**. Він охоплює безробітних, зареєстрованих у службі зайнятості, які мають конкурентоспроможну професію і шукають роботу, а також тих, що потребують профорієнтаційної допомоги,

підготовки або перепідготовки. Це резерв робочої сили, який претендує на вакантні робочі місця, підготовку в установах професійної освіти, з якими служба зайнятості уклала договір.

□ **Неконтрольований ринок праці** – сегмент ринку робочої сили у вузькому сенсі – являє собою частину пропозиції робочої сили і вакансій робочих та учнівських місць, не охоплених послугами офіційних органів працевлаштування. Зайнятість цього контингенту забезпечується на основі безпосередніх контактів безробітних та роботодавців.

Виділяють також і більш вузькі сегменти (або сектори) ринку праці. Працівники мають специфіку в залежності від статі і віку, здоров'я та рівня кваліфікації. За цими ознаками і виділяють такі сегменти: жіноча робоча сила; робоча сила молоді, особливо підлітків; робоча сила літніх людей; робоча сила осіб з обмеженими можливостями (інвалідів).

Залежно від того, який вид мобільності переважає – міжфірмовий (територіальний) або внутрішньофірмовий (горизонтальний і вертикальний), – виділяють два основні види загальнонаціонального ринку праці. Вони знаходяться в різному співвідношенні не тільки в різних країнах, але і в кожній окремо взятій країні.

Таким чином, ознаки, за якими розрізняються ринки праці, різноманітні, адже ринок праці сьогодні (як національний, так і міжнародний) неоднорідний, що ускладнює процес його регулювання і проведення відповідної соціальної роботи.

На практиці розрізняють **п'ять концепцій регулювання ринку праці: класична та неокласична, кейнсіанська, монетаристська, інституційна, марксистська**. Кожна країна має власну соціально-економічну стратегію, її населення характеризується притаманною лише їй ментальністю, рівнем освіти, культурним середовищем та традиціями. Відповідно до цього й обирається модель ринку праці. Можна виділити три основні моделі ринку праці.

Патерналістська модель (японська). Її головною ознакою є надання позитивних гарантій працевлаштування роботодавцем. Найбільш цілісно ця модель реалізована в Японії, де її підґрунтям став "довічний" найм. Ця система передбачає гарантії зайнятості працюючим аж до пенсійного віку і зростання всіх виплат відповідно до стажу роботи.

Соціал-демократична модель (шведська). Опірається на проведення активної політики на ринку праці. Основні елементи шведської моделі:

- непрямі податки на товари та послуги, які перешкоджають швидкому зростанню попиту та інфляції, стимулюють банкрутство нерентабельних підприємств;
- поєднання низької інфляції та повної зайнятості в довгостроковій перспективі, зокрема за рахунок субсидій підприємства на утримання неконкурентоспроможних працівників чи надання їм робочого місця в державному секторі економіки;
- селективна державна підтримка зайнятості в неефективних сферах економіки, які забезпечують соціально-необхідні послуги.

Ліберальна модель (американська). Така модель притаманна США, Канаді, Австралії. Для неї характерні яскраво виражена децентралізація, яка пов'язала з федеральним устроєм країни, та існування в кожному штаті власного законодавства щодо зайнятості й безробіття. Робоча сила в цих країнах вирізняється високим рівнем мобільності. Ліберальна модель є найбільш динамічною.

Основні методи регулювання ринку праці диференціюють за таким ознаками.

За об'єктом впливу:

- заходи загального впливу;
- спеціальні заходи.

Об'єктами впливу в цій класифікації є населення; його окремі групи; працівники, їх окремі групи; оплата праці; умови праці та ін.

За спрямованістю впливу:

-заходи, що збільшують (зменшують) пропозицію праці; - заходи, що збільшують (зменшують) попит на працю;

- заходи, що впливають на структуру попиту і пропозиції ринку праці;

- заходи, спрямовані на збалансування попиту і пропозиції на ринку праці.

За формою впливу:

- прями;
- непрямі.

За характером впливу на ринок праці:

- заохочувальні;
- обмежувальні;
- заборонні;
- захисні.

За змістом заходу:

- заходи економічного характеру;
- заходи адміністративного впливу;
- поєднання економічних та адміністративних заходів.

За рівнем впливу:

- загальнодержавні;
- регіональні;
- галузеві;
- внутрішньофірмові.

За джерелами фінансування:

- з держбюджету;
- небюджетні кошти;
- кошти фонду зайнятості;
- кошти комерційних організацій.

В основу вибору тих чи інших методів регулювання ринку праці покладені такі заходи, як:

- аналіз і прогноз ситуації на ринку праці;
- визначення ступеня переваги кожного із заходів;
- оцінка наслідків обраних методів;
- дослідження ступеня суперечності деяких методів.

За способом реалізації форми регулювання ринку праці поділяються на активні та пасивні. Активні форми регулювання ринку праці реалізуються за допомогою набору економічних інструментів та виконують кілька основних функцій:

- професійної активізації безробітних;
- зменшення структурного дисбалансу на ринку праці;
- підвищення продуктивності праці робочої сили;
- впливу на обсяги зайнятості та безробіття;
- верифікації готовності безробітних до праці.

Одна з найбільш поширених класифікацій інструментів активної політики на ринку праці полягає у їх розподілі на:

- інструменти макроекономічної політики (фіскально-фінансові та грошові інструменти);
- інструменти мікроекономічної політики;
- "спеціальні" інструменти регулювання зайнятості (громадські програми зайнятості; субсидювання зайнятості; субсидювання зарплат і зайнятості; позики підприємствам для створення нових робочих місць; професійна підготовка; послуги посередництва праці; проведення персональних консультацій; професійна адаптація випускників; скорочення робочого часу працівників

Пасивні форми регулювання ринку праці виконують також багато функцій, основними з яких є:

- компенсаційна (матеріальна, або соціальна);
- мотиваційна (стимуляційна).

У державному регулюванні ринку праці виділяють три методи отримання відносно оптимальної комбінації зазначених функцій: перший полягає у встановленні відносно низької величини допомоги; другий — у поступовому зниженні допомоги; третій — у

встановленні відносно низького рівня допомоги на початку безробіття, тобто на рівні 40—50 % індивідуальної зарплати.

Фінансовими важелями пасивної політики на ринку праці є допомога для безробітних та соціальна допомога у вигляді відшкодування для осіб, котрих звільняють з роботи. Звісно, що заходи протидії безробіттю (як активні, так і пасивні форми) можуть розглядатися як на макро-, так і на мезо- та мікрорівнях. Регулятори спричиняють різний вплив на ринок праці залежно від рівня організації політики, форми, характеру та інших ознак її реалізації.

Таким чином, аналіз політики функціонування та регулювання ринку праці є складним трудомістким процесом, який ґрунтується на застосуванні великої кількості методів і прийомів роботи.

Підтримувати необхідну структуру робочої сили, що відповідає потребам зростання економіки, оперативно та адекватно реагувати на зміни виробництва, враховувати нові тенденції в розвитку науки, техніки, регіону сьогодні неможливо без *оцінки стану ринку праці* як інструмента, що забезпечує усталений розвиток країни. Розбудова ринку праці передбачає:

- удосконалення механізмів соціального діалогу з роботодавцями згідно з кращими світовими стандартами;

- розвиток регіонального, національного ринків праці;
- визначення напрямків підготовки кадрів.

Існуючі джерела для оцінки стану ринку праці:

- баланс трудових ресурсів;
- звітні дані державного комітету статистики України;
- адміністративні дані Державної служби зайнятості.

Критерії та показники оцінки стану ринку праці:

інформація про стан і розвиток ринку праці, (фактично – формування банку даних), перш за все вивчення складу осіб, що звернулися до служби зайнятості, їх групування за такими ознаками:

- стать і вік;
- професія та освіта;
- мотив звернення;
- причина незайнятості;
- аналіз навантаження незайнятих осіб на 1 вакансію;
- оцінювання кон'юнктури ринку, у тому числі визначення та аналіз основних пропорцій ринку у професійно-кваліфікаційному розрізі;
- характеристика ринкових зв'язків (міжгалузевих, міжрегіональних, а також зовнішньоекономічних), аналіз сегментації ринку праці, рівнів монополізації та конкуренції;
- вивчення руху робочої сили: обсягу, структури, рівня динаміки та регіональних відмінностей, процесу задоволення попиту на робочу силу;
- виявлення та прогнозування попиту на робочу силу.

Окрім статистичних показників найчастіше застосовуються наступні методи збору інформації:

- анкетне опитування;
- інтерв'ю;
- спостереження;
- аналіз документів;
- соціометричне опитування;
- тестування;
- експеримент тощо.

Лекція 3. Зайнятість і безробіття як соціально-економічні явища і предмет соціальної роботи.

Стан зайнятості є одним з основних індикаторів національної економіки. В ньому відображається те, як в суспільстві використовуються ресурси праці, а відповідно і можливості економічного росту. Однією з найважливіших проблем ринкової економіки є проблема повної зайнятості.

Зайнятість - це економічна категорія, яку розглядають з двох боків:

- *Зайнятість як економічна категорія* - це сукупність економічних, правових, соціальних, національних відносин, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення країни робочими місцями та його участю у суспільно корисній діяльності, що приносить дохід.

- *Зайнятість як економічна проблема* - це співвідношення між кількістю працездатного населення і кількістю зайнятих, яке характеризує рівень використання трудових ресурсів суспільства та ситуацію на ринку робочої сили.

Зайняте населення становить частину трудових ресурсів суспільства. В Україні - це особи віком від 16 до 60 років (жінки) і 65 років (чоловіки), а також особи пенсійного віку і молодь, молодша від зазначеного віку, якщо вона зайнята в народному господарстві. *До складу зайнятих належать:*

наймані працівники, особи, які працюють самостійно (підприємці, фермери, творчі працівники), зайняті в органах державної влади й управління;

особи, котрі служать в армії або отримують професійну підготовку (учні, студенти денних форм навчання);

особи, що виконують суспільно-оплачувані роботи;

особи, зайняті вихованням малолітніх дітей, доглядом за інвалідами чи людьми похилого віку, громадяни інших країн, які проживають в Україні, працюють у народному господарстві.

Враховуючи різноманітність відносин, які притаманні такому соціальному явищу, як «зайнятість», її можна визначити як сукупність економічних, правових, соціальних, національних та інших відносин, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення робочими місцями та їх участю в суспільно корисній діяльності, що приносить їм заробіток або дохід. Будь-який вид зайнятості людина відповідно Конституції України (ст.43) і міжнародним нормам обирає добровільно, за винятком зайнятості примусової за вироком суду або надзвичайного стану чи інших випадків, якщо такі зумовлені законом.

Проблема підвищення рівня зайнятості і забезпечення соціального захисту вразливих груп населення (молоді, жінок, інвалідів та інших груп) стає однією з найгостріших, адже мова йде як про ефективне використання людського потенціалу, так і про необхідність забезпечення права на працю і соціальний захист працездатного населення..

Розрізняють три основні види зайнятості: повну, 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 (з участю фірм, компаній, держави) відтворення робочої с і задоволення всієї сукупності потреб.

Раціональна зайнятість - зайнятість, яка має місце в суспільстві з урахуванням доцільності перерозподілу та використання трудових ресурсів, їх статево-вікової та освітньої структури. *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.

Розрізняють також основну і спеціальні форми зайнятості. *Основна форма* регулюється трудовим законодавством і типовими правилами внутрішнього розпорядку щодо різних категорій працівників. *Спеціальні, або нетрадиційні форми зайнятості (робота вдома, за сумісництвом, індивідуальна і кооперативна трудова діяльність та ін.)* здійснюються відповідно до спеціальних правових норм..

Нині у розвинутих країнах світу набуває поширення *інформативний тип зайнятості*, тобто переважання у складі працюючих осіб, пов'язаних з відтворенням людини, збиранням, переробкою та наданням інформації у сфері виробництва та обігу тощо.

Окрім цих видів зайнятості, існують ще так звані *нетрадиційні*, до яких належать: *сезонна, поденна та тимчасова зайнятість, зайнятість неповний робочий день*. Сьогодні в Україні ці види зайнятості охоплюють велику частку населення.

За характером діяльності зайнятість може бути такою:

- робота на підприємствах, в організаціях, установах, фірмах всіх форм власності і господарювання;
- робота за кордоном і на спільних підприємствах;
- виконання державних і громадських обов'язків;
- служба в законних військових формуваннях;
- навчання в денних навчальних закладах;
- ведення домогосподарства і підсобного господарства;
- виховання дітей в сім'ї;
- догляд за хворими, інвалідами та людьми похилого віку;
- інші види діяльності, які встановлені законом.

За галузевою належністю зайнятість може бути:

- у сфері матеріального виробництва;
- у сфері нематеріального виробництва і обслуговування;
- в окремих великих галузях, наприклад, у промисловості, будівництві, сільському господарстві, на транспорті і у зв'язку, у науці, мистецтві і т.п.

За формами організації робочого часу:

- повна зайнятість – це зайнятість протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка приносить дохід в нормальних для конкретного регіону розмірах;
- неповна зайнятість – це зайнятість певної особи або протягом неповного робочого часу, або з неповною оплатою, або з неповною ефективністю. Неповна зайнятість може бути явною або прихованою. *Часткова зайнятість* — це добровільна неповна зайнятість.

За статусом діяльності:

- первинна зайнятість — це зайнятість за основним місцем роботи, тобто там, де знаходиться трудова книжка особи;
- вторинна зайнятість — це зайнятість додаткова, на іншому підприємстві або нерегламентована.

За характером організації робочих місць та робочого часу:

- стандартна зайнятість, яка характеризується роботою у виробничому приміщенні роботодавця; стандартним навантаженням протягом дня, тижня, року; наявністю стабільного робочого місця;
- нестандартна зайнятість не відповідає стандартним типовим правилам і потребує спеціального правового регулювання.

За стабільністю трудової діяльності:

- постійна зайнятість, яка відзначається відносною стабільністю місця роботи;
- тимчасова зайнятість, яка пов'язана з тимчасовим, епізодичним або сезонним характером роботи.

За формами правового регулювання:

- нелегальна зайнятість (тіньовий ринок праці) – діяльність громадян не регламентується жодними державними документами;
- легальна зайнятість забезпечення місцем роботи відповідно до нормативно-правових норм про працю .

В умовах перехідної економіки в Україні досить поширена нерегламентована форма зайнятості, яка функціонує і як первинна, і як вторинна зайнятість громадян. *Нерегламентована зайнятість* — це діяльність працездатного населення працездатного віку, яка виключена зі сфери соціально-трудова норм та відносин і не враховується державною статистикою. Розширення нерегламентованої зайнятості

супроводжується подальшим знецінюванням робочої сили, зниженням мотивації до праці, насамперед у державному секторі, зростанням інфляції та цін. Доходи від такої діяльності не оподатковуються, тому держава зазнає певних збитків. Водночас через вищі заробітки та зовнішню привабливість нерегламентованої діяльності у людей формується ставлення до неї як до престижної.

У сучасному світі дві тенденції – дестандартизація форм зайнятості і флексибільність (гнучкість) – змінюють уявлення як про саму зайнятість, так і про соціальну роботу у цій сфері.

Система зайнятості в індустріальному суспільстві заснована на стандартизації її основних аспектів: трудової біографії, трудового договору, місця роботи, робочого часу, заробітної плати тощо. У сучасному світі фактично відбувається експансія нестандартних форм зайнятості, розширюється коло людей, яких не можна вважати безробітними, але водночас вони не мають гарантій стабільного доходу.

До нестандартних належать такі форми зайнятості :

- зайнятість неповний робочий час (неповний робочий день або ж тиждень);
- поділ робочого місця (job sharing), при якому на одне робоче місце наймаються дві (або декілька) особи, котрі працюють по черзі;
- тимчасова робота, яка обмежує трудові відносини певним терміном або обсягом робіт;
- робота «без робочого місця», що передбачає виконання трудових обов'язків поза стінами підприємства (на дому або ж у постійних роз'їздах і т. п.);
- робота за сумісництвом (одночасно у кількох роботодавців), при якій загальний робочий час може як не досягати середньої тривалості робочого тижня, так і значно перевищувати її);
- самозайнятість (працівники не перебувають у будь-яких формальних організаціях, а самостійно виробляють товари та послуги);
- неформальна зайнятість, яка не відображається в офіційних документах (або відбивається лише частково), що розповсюджується внаслідок того, що контроль держави за нестандартними формами зайнятості утруднений.

Нестандартна зайнятість має багато форм. Однією з поширених форм є ***виробництво товарів і послуг (насамперед сільськогосподарської продукції) в домашніх господарствах населення***. На пострадянському просторі, зокрема російському та українському ринках праці, даний тип нестандартної зайнятості є найбільш масштабним і кількісно набагато перевищує інші її різновиди.

На відносини зайнятості в умовах ринку впливають технічний прогрес і процеси глобалізації, які сприяють новим формам використання робочої сили, зокрема так званій гнучкій зайнятості, яка вносить нестабільність в трудові відносини між працівником і роботодавцем. Тому за критерієм стабільності / нестабільності виділяють зайнятість *стабільну і нестабільну (або постійну та тимчасову)*. В останні десятиліття в більшості розвинених країн зайнятість стає все менш стабільною:

- зростають темпи вертикальної і горизонтальної мобільності всередині фірм і на зовнішніх ринках праці;
- часта зміна роботи стає нормою, а тривала і гарантована зайнятість у одного і того ж роботодавця зустрічається все рідше;
- новостворювані робочі місця часто виявляються тимчасовими, незахищеними від різних ризиків і «поганими» за багатьма параметрами (розмір заробітку, умови праці).

Погодження працівників на тимчасову роботу багато в чому залежить від їх індивідуальних характеристик, таких як освіта, стать, вік, наявність досвіду роботи, наявність сім'ї та ін. У розвинених країнах вірогідність тимчасової зайнятості вище для жінок, хоча варіації в гендерному аспекті досить великі. Молодь має більше шансів бути зайнятою за тимчасовими контрактами, адже для молодих працівників непостійна зайнятість є своєрідним «пропуском пунктом» на ринок праці.

Дослідники підкреслюють такі особливості гнучкої зайнятості: по-перше, застосування нестандартних організаційно-правових умов зайнятості працівників; по-друге, значний ступінь свободи дій суб'єктів трудових відносин, їх самостійності при значно меншій порівнянні зі стандартною, традиційною зайнятістю) зовнішній регламентації в організації праці і виробництва, прийнятті самостійних рішень. Тобто гнучка зайнятість сприяє розвитку самостійності працездатної особи, інтеграції інтересів суспільства і людини у сфері зайнятості, забезпечує реалізацію права на працю, підвищення її соціального статусу, змінює ставлення до праці. **Самозайнятість** (self-employment) – це включення в соціально-трудова сфера суспільства незайнятих людей шляхом надання їм можливості працювати на особливих умовах – на умовах самоорганізації. *Самозайнятість – це особливий вид участі людей у суспільно-корисній праці, заснований на їх особистій ініціативі, самостійності і відповідальності, спрямований, як правило, на отримання трудового доходу, що забезпечує самореалізацію і самоствердження індивіда.* Самозайнятість розглядається як:

- перспективний напрям вирішення проблем зайнятості, одна із форм реінтеграції незайнятих людей у соціум, механізм працевлаштування незайнятих індивідів;
- може бути засобом виживання, забезпечувати вільний вибір (залежно від життєвої ситуації, в якій опинився самозайнятий індивід) трудової поведінки; має соціальну цінність, оскільки вона сприяє зниженню і подоланню вичікувальних, утриманських настроїв, а також зміцнює віру незайнятих людей у свої сили, розширює її можливості реалізації трудового потенціалу;
- створює можливості реалізувати право на працю, самостійно вирішувати свою долю;
- передбачає навчання осіб, які мають статус самозайнятих, основам підприємництва, адже не всі незайняті готові до самозайнятості.

У соціальній роботі у сфері зайнятості в умовах ринкових відносин особливу роль відіграє дихотомія **зайнятість / незайнятість**. Адже індивіди мають право і можливість самостійно робити вибір між зайнятістю і незайнятістю. **Незайнятість** може бути як вимушеною (нестача робочих місць), так і добровільною.

Вирішення проблеми незайнятості часто пов'язано з “прив’язаністю” людей до своїх домівок і особистого підсобного господарства. У сьогоденні існує професійний територіальний дисбаланс, коли в одних районах попит на деякі професії залишається незадоволеним, в інших – за цими ж професіями люди не можуть знайти роботу і перебувають на обліку в службі зайнятості. Соціальна вразливість незайнятих індивідів, за даними соціологічних досліджень, обумовлена низькими доходами, неможливістю працевлаштування за своєю спеціальністю, втратою кваліфікації та почуттям непотрібності.

Особливу увагу з точки зору соціальної роботи у сфері зайнятості привертає група індивідів, які не бажають працювати і роблять кроки до виходу зі сфери оплачуваної зайнятості. Причому при безробітному становищі вони надають перевагу економічно пасивній поведінці. Чинники добровільного виходу зі сфери формальної зайнятості різноманітні. Умовно їх можна поділити на:

- **інституційні** (засилля дискримінаційних бар’єрів за віком і статтю, криза традиційних галузей промисловості, що змінює професійну структуру попиту на працю),
- **соціально-демографічні** (факти біографії),
- **особистісні** (сімейна ситуація; зниження задоволеності традиційними видами роботи, сприйняття праці виключно як засобу виживання),
- **соціокультурні** (спотворення ціннісної структури, вимушена відмова від багатьох, здавалося б, стійких цінностей, у тому числі пов’язаних з трудовою самореалізацією).

Загалом фахівці звертають увагу на різноманіття способів реагування людей на незайнятість, серед яких в полі зору соціального працівника повинні бути такі:

- *захисний, коли уникають реальної оцінки ситуації* (не намагаються реалістично подивитися на ситуацію);
- *хаотичний пошук роботи;*
- *пошук роботи в умовах обмеженої інформованості;*

- *продуктивне утриманство* (людина делегує відповідальність за свою трудову долю ближнім, використовує їхні ресурси).

У сфері зайнятості працездатний індивід може зустрітися з низкою труднощів. **Отримання оплачуваної роботи**, особливо першого робочого місця, є проблемою переважно для представників соціально уразливих груп – жінок з дітьми, інвалідів, молодих фахівців після закінчення вищих навчальних закладів тощо. Незважаючи на існування правових гарантій щодо зайнятості та працевлаштування різних категорій молоді, їх реалізація в сучасному світі є проблемною. **Недозайнятість** молоді вважається однією із найгостріших проблем на ринку праці. Вона порушує процес зміни поколінь у сфері зайнятості і на ринку праці, знижує ефективність виробництва. З індивідуальної точки зору вона призводить до втрати трудових навичок або відмови від їхнього набуття, до формування філософії споживацтва без трудових зусиль, до переходу в нелегальну (навіть кримінальну) сферу діяльності; у соціальному аспекті незайнятість молоді може призвести до зростання злочинності, наркоманії та алкоголізму, до соціальних вибухів тощо. Молодь, у силу відсутності достатньої кваліфікації й досвіду, є соціально вразливою групою, яка не завжди витримує жорстку конкуренцію на ринку праці з більш досвідченими і кваліфікованими працівниками. **Збереження робочого місця** передбачає, що працівник успішно пройде атестацію кадрів, доведе свою відповідність новим кваліфікаційним вимогам, зможе зайняти перспективне робоче місце, яке відповідає вимогам гідної праці. **Додаткова зайнятість** – результат панування ринкових відносин у цій сфері, коли свобода економічної і трудової поведінки стає суттєвим елементом організації трудового життя людей, які мають можливість самі вирішувати, де і скільки, на яких умовах працювати. В соціально-економічній свідомості працездатного міського населення утверджується модель, в якій зростає значущість роботи в декількох місцях, з нею пов'язують надії на підвищення добробуту не лише сьогодні, а й у майбутньому. При цьому мотивація додаткової зайнятості не зводиться тільки до бажання людей досягти певного життєвого стандарту, підвищити свою життєздатність, поліпшити матеріальне та фінансове становище, в ряді випадків вона сприяє самореалізації людини. Однак у кризовому суспільстві саме потреба збільшення доходів стає основним стимулом додаткової зайнятості, універсальним способом вирішення соціально-економічних проблем працездатного населення.

Безробіття вважається найбільш гострою проблемою у сфері зайнятості і на ринку праці. Безробіття погіршує фінансове становище, позбавляє можливості вести звичний спосіб життя. Численні дослідження, що проводилися в різних країнах, свідчать про те, що страх безробіття суттєво впливає на людей: і на фактичну поведінку, і на їх психологічний стан. Це позначається на заробітній платі, споживанні і заощадженнях, здоров'ї, стосунках у родині і електоральних намірах. Зрештою, побоювання втратити роботу, не знайти нову потрібної якості свідчать як про низьку оцінку фактичного рівня своєї соціальної захищеності, так і свою неконкурентоспроможність на ринку праці. Тому у соціальній роботі у сфері зайнятості актуальним стає розробка і застосування методик подолання страху безробіття, особливо у працівників, для яких є високою ймовірність втрати роботи (наприклад, у процесі модернізації виробництва, його технічного переоснащення).

Поведінка працездатних індивідів у сфері зайнятості різноманітна; при реалізації проектів зайнятості працівники, як правило, вдаються до таких стратегій:

□ **Цілеспрямоване використання ресурсів своєї міжособистісної мережі** (активне використання зв'язків родичів, знайомих; сімейна консолідація; створення референтного кола спілкування за допомогою обміну із партнерами послугами, продукцією, інформацією; працевлаштування завдяки високій репутації).

□ **Самооцінка самого себе, своїх планів, оцінка ситуації** (усвідомлення і активне використання індивідуальних ресурсів; конкретизація оцінок, намірів, планів; спроби використання різних форм, заходів працевлаштування (накопичується необхідний досвід).

□ **Розширення контексту поточної життєвої ситуації** (ставлення до проблемної ситуації як до сукупності шансів; пошук необхідних зв'язків; перекваліфікація; здатність бачити широкі можливості застосування власних сил, здібностей).

Наведені стратегії можна використовувати при визначенні конкретної допомоги працівникові при його працевлаштуванні з боку системи соціальної роботи. Особливо це важливо для працівників, які знаходяться в ситуації пошуку свого місця на ринку праці і мають виражену мотивацію на успіх в соціально-трудовій та економічній сферах. Існує щонайменше три різновиди проектів зайнятості і способів їх реалізації. По-перше, формуються такі стратегії поведінки у сфері зайнятості, коли активні дії стають нормою. Найбільш характерні вони для нових приватних підприємців, орієнтованих на максимізацію праці заради високого заробітку, і для безробітних. По-друге, одночасно продовжують існувати і активно відтворюються орієнтації на гарантовану зайнятість, що втілюється в настановах на «старих» роботодавців і в зайнятості сім'єю та домашнім господарюванням. По-третє, вибір видів зайнятості визначається наявною структурою і доступністю робочих місць, а також системою неформальних правил і процедур, що регулюють економічні відносини в конкретному місці і часі.

У будь-якому разі доцільним є диференційований підхід до соціальної роботи у сфері зайнятості з різними групами населення (молодь, жінки, люди передпенсійного віку тощо) у зв'язку з особливими їх характеристиками – потребами, мотивами, цінностями, ціннісними орієнтаціями, доходами, рівнем освіти, спеціальністю, кваліфікацією, працездатністю.

Особливості зайнятості багато в чому залежать від регіональних факторів і умов. Соціально-економічне становище, рівень життя людей, демографічні показники, соціально-економічний потенціал, що залежать від регіону, є компонентами регіональної специфіки і визначають характерні особливості формування, розподілу і використання трудового потенціалу. У зв'язку з цим вчені виділяють регіональний тип зайнятої людини.

Хоч як бездоганно працювали б ринкові механізми, вони не можуть, проте, забезпечити повної зайнятості навіть за наявності вільних робочих місць. Багато представників різних напрямів економічної думки вважають безробіття центральною проблемою сучасного суспільства. Воно є невід'ємним атрибутом ринкової економіки. *Безробіття* - це соціально-економічне явище, за якого частина працездатного населення не може знайти роботу, стає відносно надлишковою, поповнюючи резервну армію праці.

Безробіття в ринковій економіці - це стан ринку робочої сили за умов, коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї. Безробіття має циклічний характер.

Безробітними за класифікацією Міжнародної організації праці є особи, зареєстровані на біржі праці, які активно шукають роботу. Тимчасово звільнені й ті, хто має намір приступити до роботи протягом 30 днів, вважаються безробітними, якщо вони і не виконують другої вимоги щодо активних пошуків роботи. До незайнятого належить те населення, яке відмовляється від пропонуваної йому роботи. Сукупність зайнятого і безробітного населення називається самодіяльним населенням.

У процесі класифікації економічно активного населення, віднесення його до тієї чи іншої групи найскладнішим є чітке розмежування безробітних і незайнятих. Крайні випадки розрізнити неважко. Деякі люди роблять все, аби тільки знайти роботу, водночас інших важко змусити працювати, але навіть і серед тих людей, які активно шукають роботу, є такі, які відхилять надані їм пропозиції, сподіваючись знайти щось краще.

Західні економічні школи дотримуються різних поглядів на сутність та причини безробіття. Безробіття уперше виникло у Великобританії на початку XIX ст. Проте до кінця століття воно не мало масового характеру, зросло лише в період економічних криз.

Першу спробу пояснити сутність безробіття зробив англійський економіст ***Т. Мальтус***. Він пояснив його надто швидким зростанням населення, яке випереджає збільшення кількості засобів до існування. Причину такого явища він вбачав у вічному біологічному законі, властивому всім живим істотам, - розмножуватися швидше, ніж збільшується кількість засобів до існування. Ця теорія з певними модифікаціями існує й нині. Засобами усунення безробіття Мальтус і неомальтузіанці вважають війни, епідемії, свідоме обмеження народжуваності тощо. У середині 50-х рр. виникла ***технологічна теорія безробіття***, згідно з якою його причиною є прогрес техніки, технічні зміни у виробництві,

особливо раптові. Боротися з безробіттям на думку її авторів слід через обмеження технологічного прогресу, його сповільнення.

Найпоширенішою в наш час є **кейнсіанська теорія безробіття**. Згідно з якою його причиною є недостатній сукупний попит на товари. Держава, підвищуючи доходи, або знижуючи податки, може збільшити в економіці суспільний попит, що зумовить зростання попиту на робочу силу, а це, в свою чергу, знизить рівень безробіття. Ще одна концепція безробіття (**класичний підхід**) 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. Дієвим заходом проти безробіття вважається зниження заробітної плати до рівня економічної рівноваги.

Безробіття зумовлене комплексом причин:

- структурними змінами в економіці;
- нерівномірністю розвитку продуктивних сил у народному господарстві, в окремих регіонах;
- постійним прогресом техніки, особливо його революційної форми - НТР;
- пошуком працівниками нових робочих місць, де вища заробітна плата, змістовніша робота;
- диспропорційністю розвитку економіки;
- обмеженістю попиту на товари і послуги тощо.

Як бачимо, причин безробіття може бути чимало. Тому економісти нині розглядають не безробіття загалом, а його конкретні форми чи види. На сьогодні за даними ООН, близько 800 млн. чол., тобто практично кожний третій працездатний у світі, не має роботи взагалі або має випадковий чи сезонний заробіток. Чим нижчий рівень соціально-економічного розвитку країни, тим вищий рівень безробіття, і навпаки. На території колишнього СРСР безробіття було приховане (або внутрішньозаводське). Приховане безробіття має місце, якщо кількість працівників на виробничих дільницях перевищує об'єктивно потрібну. Наслідками його є депрофесіоналізація, низька якість продукції, падіння дисципліни праці, зрівнялівка в оплаті праці, зниження реальної заробітної плати. Серед поширених форм прихованого безробіття - вимушені виробничі простой з технологічних причин, прогули і простой, пов'язані з недобросовісним відношенням робітників до праці.

Для суспільства небезпечним є не саме безробіття, а відсутність механізму його регулювання, надійного захисту безробітних. Загроза безробіття в умовах України пов'язана не з кризою надвиробництва, вичерпанням місткості ринку, як у західному світі, а з сучасною кризою недовиробництва, неузгодженістю процесів вивільнення, перерозподілу та працевлаштування робітників, тобто з глибокими деформаціями, що мали місце в попередній економічній системі та наступною економічною політикою.

Розрізняють такі **види безробіття**: фрикційне, структурне, циклічне.

Фрикційне безробіття виникає тоді, коли частина людей добровільно змінює місце роботи, частина шукає нову роботу через звільнення, частина тимчасово втратила сезонну роботу, а частина, особливо молодь, вперше шукає роботу. Фрикційне безробіття вважається неминучим і деякою мірою бажаним, оскільки частина працівників тимчасово втративши роботу, переходить з низькооплачуваної, малопродуктивної роботи на вище оплачувану і продуктивну. Це означає більші доходи для робітників і раціональний розподіл трудових ресурсів, а отже і більший реальний обсяг національного продукту.

Структурне безробіття є продовженням фрикційного. Воно виникає тоді, коли в результаті НТП відбуваються важливі зміни в техніці, технології та організації виробництва, які змінюють структуру попиту на робочу силу. Ці зміни призводять до того, що попит на деякі професії зменшується або взагалі зникає, а на інші професії, яких раніше не існувало, зростає. "Структурні" безробітні не можуть знайти роботу без відповідної перепідготовки, додаткового навчання, а то і місця проживання. Фрикційне безробіття має короткостроковий характер, а структурне - довгостроковий, тому і вважається більш важким.

Циклічне безробіття виникає за циклічних спадів, коли відбувається скорочення обсягів виробництва. Внаслідок цього знижується сукупний попит на робочу силу і зайнятість скорочується, а безробіття зростає.

Зусилля багатьох держав, зокрема і нашої, тривалий час були спрямовані на ліквідацію безробіття, на те, щоб усі працездатні були зайняті у суспільному виробництві. Проте час показав, що таку "повну" зайнятість забезпечити неможливо, бо існує фрикційне та структурне безробіття, які є неминучими. Тому останнім часом повну зайнятість визначають як зайнятість, при якій оплачувану роботу мають менш як 100% працездатних. Тобто при повній зайнятості рівень безробіття дорівнює сумі фрикційного та структурного безробіття. Таке безробіття називається *природним (нормальним)*.

Отже, існування природного рівня безробіття вважається закономірним явищем і не виключає можливості повної зайнятості. Його величина, яка коливається від 4 до 6% для регіонів, де зареєстроване безробіття нижче, дорівнює або вище від загальнодержавного рівня, зменшує сферу прикладання праці.

Безробіття вважається, з одного боку, важливим стимулятором активності працюючого населення, а з другого - великим суспільним лихом.

До негативних наслідків безробіття можна віднести:

- зниження рівня життя;
- поява невпевненості в майбутньому;
- морально-психологічні травми (зайва людина);
- виникнення почуття власної неповноцінності;
- зниження рівня кваліфікації працівників;
- зростання рівня злочинності та інших соціальних патологій тощо.

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

Український ринок праці та зайнятість мають свої особливості. Йдеться про ті з них, що виявились упродовж 90-х років ХХ ст. Акцентування уваги саме на цьому періоді зумовлене тим, що раніше в Україні існувала інша економічна система. Отже, в останнє десятиріччя відбулись такі зміни:

1. Скорочення зайнятості і зростання рівня безробіття, починається з середини 90-х років. Основною причиною звільнень працівників є розпочата структурна перебудова економіки: припинення діяльності підприємств, продукція яких не знаходить збуту або виявляється неконкурентоздатною, перехід до інших форм власності. Такі процеси переживали всі країни перехідної економіки і скрізь, де вони розпочинались, зростала кількість безробітних, але в умовах, коли перехід до ринку відбувається послідовно, працездатні, звільнені з державних установ та підприємств, знаходять роботу на нових підприємствах недержавної форми власності, розпочинають власну справу тощо.

2. Існування в Україні вимушеної неповної зайнятості (прихованого безробіття). До тих, хто є неповно зайнятими, належать люди, які перебувають у вимушених відпустках з ініціативи адміністрації, працюють неповний робочий день або тиждень.

3. Зміна структури зайнятості, тобто співвідношення між людьми, що працюють у різних сферах (галузях) економіки.

Завданням сучасного етапу в сфері регулювання зайнятості є перехід до активної політики на ринку праці, яка, на жаль, не здійснюється зараз. В основу має бути покладена модель управління, центральними елементами якої є основні регулятори ринкової організації праці: заробітна плата як ціна послуг праці, конкуренція на ринку праці, трудова мобільність, рівень безробіття. Саме за цими параметрами здійснюється, з одного боку, саморегулювання на ринку праці, а з іншого - відбувається втручання держави, яка реалізує координуючу, стимулюючу чи обмежуючу роль у процесі управління. Пріоритетними напрямками реформування українського ринку праці є *удосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів, соціальна підтримка окремих груп, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої с;*

сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення; запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування, впровадження механізмів звільнення і перерозподілу, реструктуризації економіки і піднесення вітчизняного виробництва.

Ефективність механізмів державного впливу на ринок праці та зайнятість населення значно залежить від того, наскільки будуть враховані на державному рівні умови і вимоги глобалізації економіки і наддержавних організаційних утворень до формування державної соціальної політики при ослабленій ролі національної держави. В економічній літературі аналізуються особливості економічного розвитку України, оскільки вони являють собою стійкі характеристики, що сформувалися з урахуванням історичного минулого, національної психології та ментальності, тому вони будуть властиві і ринку праці:

1) двоїстість мислення та неохильність до компромісу: проявляється у наявності неформальних груп у трудовому колективі, в непередбачуваності і безкомпромисності прийнятих рішень, непослідовних діях, формуванні “подвійних стандартів”;

2) несамостійність прийняття рішень, залежність від зовнішніх обставин (прикладом є прийом на роботу не на основі оцінки кваліфікації та професійних навичок здобувача, а за рекомендаціями або проханнями);

3) особистісний характер відносин у суспільстві в цілому і, зокрема, у трудовому колективі: наприклад, “робота на довірі” може спрощувати роботу в колективі (за принципом “взаємовиручки”) або сприяти закріпленню неформальних практик (робота за усною домовленістю);

4) превалювання особистих цілей і цінностей над колективними і корпоративними;

5) поведінка на основі невинуватих очікувань: виявляється в ірраціональних очікуваннях;

6) схильність недооцінювати наслідки прийнятих рішень, зовнішні обставини;

7) низький рівень контрактної дисципліни і зневажливе ставлення до закону;

8) циклічний характер трудової діяльності.

Зазначені риси є відображенням цивілізаційної специфіки України і результатом тривалого історичного розвитку і повинні враховуватися разом з іншими соціально-економічними факторами при зміні інституціональної структури ринку праці та виробленні державної політики у сфері праці та зайнятості.

Лекція 4. Трудові міграції як соціальний процес.

Міграція як явище налічує багатовікову історію, вона супроводжує людство чи не з перших днів його існування. У наш час міграція без перебільшення є глобальною проблемою, вона тією чи іншою мірою стосується кожної країни. За оцінками Міжнародної організації з міграції у 2010 р. у світі налічувалося 214 млн мігрантів порівняно з 150 млн осіб у 2000 р.

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, метою яких є трудова міграція до розвинених країн. Також до цієї групи відносять біженців та 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. У той же час слід зазначити, 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. У зарубіжній науковій літературі для позначення явища «трудова міграція» широко використовується поняття «зовнішня зайнятість». Деякі науковці вважають, що поняття «трудова міграція» краще застосовувати для характеристики стихійних, нелегальних трудових переміщень, тоді як термін «зовнішня зайнятість» підкреслює роль держави в керуванні міграційними потоками.

Наразі умовно виокремлюють чотири основні підходи до розуміння сутності та напрямів аналізу міграції:

- найважливіший компонент змін чисельності й структури населення;
- одна зі стратегій соціально-економічної адаптації населення;
- звичайний життєвий цикл;
- форма підприємництва.

Аналіз міграційних процесів здійснюється дослідниками у межах різних наук та теоретичних концепцій, зокрема географії, історії, демографії, правознавства, економіки, соціології. Найбільш популярними теоретичними моделями пояснення міграції є:

- неокласична макроекономіка;
- неокласична мікроекономіка;
- теорії подвійного ринку праці;
- теорії світових систем;
- теорії соціального капіталу;
- теорії сукупної причинної обумовленості.

Традиційно визнається, що основи теоретичних концепцій вивчення міграційних процесів напрацював англійський вчений Е. Ревенстайн. На прикладі міграцій у Великій Британії і Північній Америці він сформулював одинадцять міграційних законів (правил):

- більш за все міграції здійснюється на короткі відстані;
- міграції відбуваються поступово, крок за кроком;
- міграції на великі відстані спрямовані, як правило, до великих торговельних або промислових центрів;
- кожному міграційному потоку відповідає свій контрпотік (потік у зворотному напрямі);
- мешканці міст менш жваві у міграційному плані, ніж селяни;
- у внутрішніх міграціях більш активні жінки, а у міжнародних – чоловіки;
- більшість мігрантів з дорослого населення, родини менше мігрують за кордон своєї країни;
- зростання великих міст у більшості обумовлено міграцією населення, ніж природним приростом;
- масштаби міграції зростають відповідно до розвитку промисловості, торгівлі й особливо транспорту;
- більшість мігрантів-селян направляються у великі промислові й торговельні центри;
- економічні причини міграції є визначальними.

Найбільшого поширення набув поділ теоретичних підходів до вивчення міграцій на теорії макро- та мікрорівнів, до яких інколи додають й мезорівень. Макротеорії фокусують увагу на структурних, об'єктивних умовах, чинниках «виштовхування» та «притягування» мігрантів, що діють у суспільстві чи глобальному вимірі. Мікротеорії зосереджують дослідницьку увагу на діях особи, сім'ї, досліджують індивідуальні стратегії поведінки.

У сучасній літературі трудову міграцію часто ототожнюють з економічною міграцією. Але, на нашу думку, ці поняття при всій схожості процесів та явищ, які вони відбивають, мають відмінності. Поняття економічної міграції є більш широким, трудові переміщення є лише однією з його складових. Українська дослідниця О. А. Малиновська вважає, що до економічної міграції, на відміну від трудової міграції, слід відносити міграцію з метою здійснення підприємницької діяльності.

У науковій літературі поряд з поняттям трудової міграції для позначення та аналізу процесів трудових переміщень вживається також поняття «*міграція робочої сили*». Переважно ці поняття вживаються як синоніми, хоча між ними є відмінності. Під міграцією робочої сили розуміють переміщення працездатного населення, поряд з міграцією дітей та пенсіонерів, тобто увага фокусується на здатності мігрантів до праці, статево-віковій структурі. У той же час, коли ми говоримо про трудову міграцію, йдеться, перш за все, не про структуру мігрантів, а причини, мотиви, що спонукали їх стати мігрантами.

Трудові міграції в залежності від перетину державного кордону поділяють на *зовнішні і 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 довше 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* наступним чином:

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

□ *неофіційна легальна трудова міграція* – поїздки за кордон з декларованою метою туризму, відвідування родичів тощо з подальшим працевлаштуванням та реєстрацією в країні-реципієнті. Учасники таких поїздок не можуть бути відстежені вітчизняною статистикою, однак при цьому стають цілком легальними трудовими мігрантами в 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 також 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 підяду, 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 є дещо подібною до розподілу міграційних переміщень на організовані та неорганізовані, але не тотожна їй. Поняття підготовлених міграцій є більш широким, 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).

У залежності 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 і 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 (ТНК).

Велику частину міграційних потоків складають переміщення на історичну батьківщину цілих етнічних груп населення, що проживають в інших країнах. Крім того, діють екологічний, демографічний, психологічний, соціокультурний чинники, а також прагнення до возз'єднання родин.

Разом із тим, у кожному конкретному випадку не можна вести мову про дію винятково одного чинника. Завжди на рішення людей емігрувати впливає комплекс чинників. Основні причини виникнення та існування міжнародної трудової міграції можна поділити на дві групи: з боку країн походження мігрантів (країн-донорів) та країн прибуття мігрантів (країн-реципієнтів).

Причини з боку країн-донорів:

велика кількість населення у деяких країнах (напр., в Індії, Китаї, Нігерії);

масове безробіття, зумовлене науково-технічним прогресом (є чинником створення техніки, технологій, що потребують менше обслуговуючого персоналу); структурними реформами в економіці; закриттям підприємств добувних галузей внаслідок вичерпності природних ресурсів, недостатньо виваженою соціальною політикою держави; змінами кон'юнктури ринку; кризовими процесами в економіці тощо.

низька якість життя і порівняно низька заробітна плата. Водночас у розвинутих країнах залишається дедалі менше бажаючих виконувати малокваліфіковану «чорну роботу», а тому з'являються вільні місця для її виконання; виробнича необхідність (для фахівців, які працюють у країнах, що розвиваються).

Причини з боку країн-реципієнтів:

потреба в додатковій висококваліфікованій робочій силі. У деяких розвинутих країнах збільшується потреба в освічених висококваліфікованих працівниках, перш за все, медиках, IT-фахівцях, інженерах, хіміках, математиках, біологах тощо. При цьому відповідно збільшується кількість людей, потреба в професії яких спадає;

потреба в додатковій дешевій (для малокваліфікованої роботи) і мобільній робочій силі, зокрема завдяки розвитку сфери послуг, що сприяє створенню додаткових робочих місць;

порівняно висока якість життя та заробітна плата;

високий рівень демократії, забезпечення прав та свобод людини.

Серед чинників, котрі сприяють розвитку міграційних процесів, найбільш суттєвими є:

висока швидкість поширення інформації;

швидкий розвиток міжнародних транспортних (пасажирських) сполучень;

розвиток засобів комунікації.

Таким чином, міграція робочої сили опосередкована, по-перше, відносним перенаселенням у слаборозвинених країнах, а по-друге, низьким рівнем розвитку виробництва у цих країнах і, як наслідок, браком робочих місць.

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 щодо 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.

Міжнародна трудова міграція має вплив не лише на динаміку зростання населення, але і його структуру. Йдеться про глобальну проблему, адже у всіх країнах час від часу виникають проблеми на ринку праці, коли тих чи інших професійних груп не вистачає. Беручи до уваги, що у потоках мігрантів переважають активні люди працездатного віку, для країни, що їх приймає, вони є «соціальним капіталом», який завдяки відповідній політиці цієї країни здатен забезпечити країні більш динамічний соціально-економічний розвиток. Так чинять, до речі, деякі розвинені країни, активно застосовуючи гнучкі інструменти міграційної політики для оперативного реагування на виклики своїх економік. Наприклад, навіть у непростий час кризи у ЄС, Європейська дослідницька рада не шкодує коштів на залучення перспективних учених з будь-яких галузей знань (у тому числі й соціогуманітарних наук), запрошуючи їх переїжджати до Європи та працювати над своїми проектами. Молодим ученим пропонується для розробки своїх ідей та проживання стартові гранти до 2,0 млн євро, досвідченим ученим – до 3,5 млн євро. Висококваліфіковані фахівці можуть отримати візу до Великої Британії, що дозволяє працювати без офіційного дозволу, оскільки вважається, що вони можуть зробити позитивний внесок в економіку країни. Польща корегує свою міграційну політику у бік більшої лояльності для трудових мігрантів з Білорусі, України та Росії, збільшуючи їм термін перебування у країні та спрощуючи режим перебування. Наприклад, з 1 січня 2012 р. в цій країні набув чинності закон, згідно з яким нелегальні мігранти можуть подавати заявки на легалізацію свого статусу в цій найбільшій у Східній Європі державі Євросоюзу. Такий дозвіл на перебування буде видаватися на 2 роки. Згідно з програмою матеріального заохочення кваліфікованих мігрантів з медичною освітою з метою вирішення проблеми дефіциту цих кадрів, прийнятою в Ізраїлі, лікарям, котрі погодилися працювати в даній країні, виплачуватимуть по \$ 60 тис.

У той же час слід говорити також про проблеми, котрі породжуються міжнародною міграцією, зокрема трудовою, набули ознак глобальних та мають значний конфліктний потенціал. До них відносяться як проблеми, пов'язані з імміграцією (насамперед економічні, що є наслідком припливу робітників, та соціокультурні, як наслідок інтенсифікації контактів носіїв різних культур), так і такі, що пов'язані з першими, але безпосередньо стосуються країн, що віддають мігрантів (країн походження мігрантів). Справа в тому, що сучасна міжнародна трудова міграція відрізняється новою якістю – значним зростанням серед мігрантів тих, хто має високий рівень освіти і високу професійну кваліфікацію. Таким чином, країни-експортери робочої сили стають країнами не лише «відтоку мізків», зокрема вчених, а

й взагалі кваліфікованих кадрів, що погіршує кількісні та якісні характеристики трудових ресурсів та загрожує послабленню потенціалу таких країн. Це, у свою чергу, підвищує навантаження на зайняте населення, адже саме воно має забезпечити виконання більшості соціальних програм держави. Слід підкреслити й такий негативний наслідок міграції, на який у літературі звертається значно менше уваги: залишаючи країну у пошуку більш високих стандартів життя та праці, мігранти «консервують» негативні тенденції у своїх рідних країнах, сприяючи перетворенню їх на економічних аутсайдерів, що посилює антиіммігрантські настрої, ксенофобію у суспільствах.

Згідно з результатами Всеукраїнського соціологічного моніторингу Інституту соціології НАН України, про наявність досвіду тимчасової роботи за кордоном (так званого заробітчанства) заявляють 14% опитаних, у той же час 6% дорослих українців відповіли, що планують найближчим часом поїхати за кордон на тимчасові заробітки (Серед країн, до яких найбільшою мірою спрямовуються міграційні потоки з України, слід, перш за все, назвати Велику Британію, Грецію, Ізраїль, Італію, Канаду, Кіпр, Латвію, Німеччину, Польщу, Португалію, Росію, США, Угорщину, Чехію. Значна частина трудових мігрантів з України працює у Росії, що не дивно, якщо зважити на такі чинники, як відсутність мовного бар'єра та візового контролю, близькість розташування.

На сьогодні основними каналами трудової міграції українських громадян є:

- самостійний пошук роботи;
- використання туристичних агенцій;
- запрошення українських фахівців безпосередньо іноземною стороною;
- використання послуг посередницьких структур з посередництва у

працевлаштуванні на роботу за кордоном.

Трудова міграція найбільше розповсюджена у західних регіонах України: тут майже у кожній п'ятій родині є досвід праці в іншій країні (як мінімум одна особа працювала або працює поза межами України). У південних регіонах за оцінками таких приблизно 13%, у центральних – приблизно 10%, у східних – 8% сімей.

Українці, котрі зорієнтовані на зовнішню трудову міграцію, є переважно чоловіками, не старшими за 50 років, причому найбільш активні з них молодші за 30 років. Вони мешкають у сільській місцевості та малих містах. Одружені чоловіки та заміжні жінки, а також розлучені більшою мірою беруть участь у даних процесах, ніж особи, котрі ніколи не перебували у шлюбі, що можна пояснити необхідністю додаткових надходжень до сімейного бюджету (більше стосується одружених), відсутністю подружніх зобов'язань та ризику втратити сім'ю (більше стосується розлучених), необхідністю утримувати дитину без допомоги другого з батьків (переважно стосується мігрантів-жінок). За оцінками, лише 6,1% українських жінок-мігранток, котрі працюють в Італії, не мають дітей, тоді як понад у $\frac{3}{4}$ вдома залишилося 1-2 дитини, а у 8% – троє і більше. Зрозуміло, що внаслідок таких переміщень робочої сили чиниться надмірне навантаження на працездатне населення, посилюються демографічні ризики. Так, внаслідок 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.

У даному контексті слід також говорити 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. Важливо усвідомлювати, що ця проблема стосується не лише батьків, жінок, але й дітей, адже йдеться про майбутнє останніх. У таких дітей формується викривлене бачення світу, життя, стосунків із людьми, в тому числі стосунків з найріднішими. Наприклад, стосунки любові та поваги до батьків у дітей трудових мігрантів замінюються сурогатами, бажанням

отримувати від батьків подарунки, гроші тощо. Такі діти духовно віддаляються від своїх батьків, батьки стають для таких дітей чужими. Фактично йдеться про зміну цінностей, що неминуче відобразиться на їхній поведінці у власній сім'ї, оскільки такі діти не отримують нормального виховання. Вони не орієнтовані ні на Україну, ні на нормальну сім'ю, ні на нормальну трудову діяльність. Беручи до уваги масштаби явища (перш за все, у Західній Україні), ризиком для суспільства є втрата цілого покоління. 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.

Міжнародні трудові міграції – це невід'ємна частина глобалізації. Заборона її не зупиняє, а призводить до розквіту нелегальних форм. Якщо говорити про таку форму нелегальної міграції, як «успішна нелегальна трудова міграція», яку ми визначаємо як поїздки за кордон, що пов'язані з незареєстрованою зайнятістю видами діяльності, дозволеними законодавством відповідних країн, то в Україні, вона набула масовості. Слід підкреслити, що правовий та соціальний захист таких трудових мігрантів вкрай обмежений.

Важливе місце серед проблем, що потребують уваги та пошуку ефективних механізмів вирішення 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.

Знання особливостей організації та функціонування міграційних процесів дає змогу використовувати його як засіб управління, за допомогою трансформації якого можна впливати на зміну субстанційної структури людності. Необхідною складовою цього є формування продуктивної міграційної політики та прогнозування змін сімейної та статевікової структури населення. До сьогодні в Україні таку міграційну політику не сформовано, і про міграцію населення можна говорити лише як про окремий, хоча й вагомий, зовнішній чинник зміни сімейної та статевікової структури населення, що регулюється вкрай складно.

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.

Необхідність удосконалення системи державного управління міграційними процесами зумовлена політичними та соціально-економічними факторами, що впливають на ситуацію в Україні та світі, головними з яких є:

- інтеграція України у міжнародний ринок праці, що супроводжується впливом робочої сили з України;
- зменшення чисельності населення в Україні, інших європейських державах;
- активна імміграційна політика іноземних держав, спрямована на залучення іноземної робочої сили;
- невідповідність законодавчих актів України з питань міграції вимогам сьогодення;
- недостатність кадрового, матеріально-технічного забезпечення державних органів, з метою реалізації державної міграційної політики України, відсутність інформаційних автоматизованих систем обліку і реєстрації громадян України, а також іноземців та осіб без громадянства, які проживають або тимчасово перебувають на території України на законних підставах.

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. Вона базується на основоположних державних нормативно-правових документах і міжнародних правових актах, таких як Конституція України, Закони України «Про громадянство України», «Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України», «Про імміграцію», «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань міграції», «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту», «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», «Про зайнятість населення», «Про підприємництво», «Про адміністративні правопорушення»; «Про ратифікацію Угоди про співробітництво у сфері трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів»; «Про ратифікацію Конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав», «Про ратифікацію Європейської угоди про правила, що регулюють пересування осіб між державами-членами Ради Європи», «Про ратифікацію Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів».

Правове регулювання міжнародної трудової міграції здійснюється також на засадах Правил в'їзду іноземців та осіб без громадянства в Україну, їх виїзду з України і транзитного проїзду через її територію; Угоди між урядом Росії і України про співробітництво прикордонних областей; двосторонніх угод про трудову діяльність і соціальний захист громадян, які працюють за межами своєї країни; Конвенції ООН про статус біженців від 28 липня 1951 р.; Протоколу про статус біженців від 16 грудня 1966 р., Європейської угоди про правила, що регулюють пересування осіб між державами-членами Ради Європи, від 13 грудня 1957 р., актів Міжнародної організації праці, зокрема Конвенції про працівників-мігрантів від 8 червня 1949 р., Конвенції щодо дискримінації у сфері праці та занять від 25 червня 1958 р.

Важливе значення має співробітництво України з Міжнародною організацією з міграції, що здійснюється на основі Закону України «Про ратифікацію Угоди між Кабінетом Міністрів України та Міжнародною організацією з міграції щодо статусу Міжнародної організації з міграції в Україні та співробітництва у сфері міграції».

Для системного вирішення проблем міграційної політики у 2011 р. в Україні створено Державну міграційну службу (Указ Президента України від 6 квітня 2011 р. № 405/2011), яка входить до системи органів виконавчої влади, а також схвалено Концепцію державної міграційної політики (Указ Президента України від 30 травня 2011 р. N 622/2011).

Концепція державної міграційної політики визначає напрями, стратегічні завдання державної міграційної політики України, принципи і пріоритети діяльності державних органів у сфері міграції, напрями вдосконалення її законодавчого та інституціонального забезпечення, а також механізми реалізації Концепції. Цей документ спрямований на забезпечення ефективного державного управління міграційними процесами, створення умов для сталого демографічного та соціально-економічного розвитку держави, підвищення рівня національної безпеки шляхом запобігання виникненню неконтрольованих міграційних процесів та ліквідації їх наслідків, узгодження національного законодавства у сфері міграції з міжнародними стандартами, посилення соціального і правового захисту громадян України, які перебувають або працюють за кордоном, створення умов для безперешкодної реалізації прав, свобод, законних інтересів мігрантів і виконання ними передбачених законодавством обов'язків, забезпечення повноти використання інтелектуального та трудового потенціалу таких осіб, додержання принципів захисту інтересів України .

Лекція 5. Державне регулювання у сфері зайнятості населення.

Ринок праці у сфері зайнятості не може бути саморегульованою системою. Більш повна і ефективна зайнятість досягається завдяки її *державному регулюванню* –

перегрупуванню фінансових, матеріальних і трудових ресурсів в народному господарстві, пріоритетних напрямів НТП, розміщення продуктивних сил, шляху підвищення якості і рівня життя. (рис.1).

Державна політика зайнятості населення в Україні базується на таких **засадах**:

- забезпечення рівних можливостей усім громадянам в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей і професійної підготовки;
- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіття, створенню нових робочих місць;
- координація діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками
- соціально-економічної політики;
- забезпечення контролю профспілок, спілок підприємців, власників підприємств за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;
- міжнародне співробітництво у вирішенні проблем зайнятості населення.

Державою надаються певні гарантії зайнятості населення:

- добровільність праці і вибору діяльності;
- захист від необґрунтованої відмови в прийомі на роботу і незаконного звільнення з роботи;
- безкоштовне сприяння у виборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до професійної підготовки, освіти, особистих і суспільних потреб;
- виплати вихідної допомоги і збереження середнього заробітку на період працевлаштування працівникам, які втратили постійне місце роботи;
- безкоштовне навчання безробітних новим професіям, перепідготовка в навчальних закладах;
- виплати безробітним допомоги по безробіттю у встановленому порядку.

Також Законом України «Про зайнятість населення» передбачені додаткові гарантії щодо працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту, а саме:

- жінкам, які мають дітей віком до 6 років;
- одиноким матерям, які мають дітей віком до 14 років;
- молоді, яка закінчила навчання;
- особам перед пенсійного віку;
- особам, звільненим після відбуття покарання.

З метою працевлаштування зазначених категорій адміністрації місцевого рівня бронюють на підприємствах усіх форм власності з чисельністю понад 20 осіб близько 5% робочих місць за робітничими професіями, в тому числі з гнучкими формами зайнятості.

Основними завданнями державної служби зайнятості в Україні є такі:

- аналіз і прогнозування попиту і пропозиції на ринку праці, інформування про стан ринку праці;
- консультування громадян і власників підприємств, організацій, установ про можливість отримання роботи і забезпечення робочою силою;
- облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування;
- допомога громадянам у підборі підходящої роботи, а роботодавцям – в підборі необхідних працівників;
- організація професійної підготовки і перепідготовки громадян, які лишились без роботи;
- надання послуг щодо працевлаштування і профорієнтації незайнятого населення;
- реєстрація безробітних і надання їм в межах своєї компетенції допомоги, в тому числі і матеріальної;
- участь у підготовці перспективних і поточних програм зайнятості і заходів щодо соціального захисту різних верств населення від безробіття.

На основі вищевикладеного можна зробити висновок, що процес формування механізму зайнятості населення (рис.3). об'єднує три основні напрями:

- зайнятість населення;
- формування ринку робочої сили;
- регулювання зайнятості і забезпечення соціального захисту населення.

Перший напрям включає в себе: встановлення масштабів вивільнення робочої сили, передумови для забезпечення працевлаштування вивільнених, формування механізму залучення незайнятого населення до суспільно-корисної діяльності і перерозподіл його через систему різних сфер прикладання праці. Другий напрям включає в себе категорії осіб, що потребують працевлаштування: безробітні в результаті вивільнення з виробництва, безробітні з осіб, що раніше не працювали, що отримують допомогу з безробіття, а також тих, хто погодився пройти підготовку і перепідготовку кадрів. *Третій напрям* передбачає створення і функціонування системи державної і регіональних (обласних) служб зайнятості. Через їх систему формується масив даних щодо чисельності працівників, що вивільняються із галузей народного господарства, збираються і концентруються дані щодо наявності безробітних.

Політика зайнятості як сукупність заходів прямого і опосередкованого впливу на соціально-економічний розвиток суспільства для досягнення поставлених цілей має відображати нормативний стан зайнятості, якого необхідно досягнути, вирішуючи проблеми теперішнього часу.

Політика зайнятості має декілька рівнів:

- державний;
- регіональний;
- локальний.

Політика зайнятості на *державному рівні* має носити комплексний характер і бути націленою на формування основних рис зайнятості в соціальній ринковій економіці: забезпечення повної зайнятості як необхідної передумови реалізації громадянами права на працю і досягнення високого рівня життя в якості *стратегічної мети*. *Тактичною метою* має стати збалансованість попиту і пропозиції робочих місць, що є можливим тільки при комплексному підході до умов досягнення збалансованості попиту і пропозиції робочої сили, що зумовлює необхідність розвитку системи робочих місць як необхідної передумови попередження масового безробіття.

У зв'язку зі змінами в галузевій структурі зайнятості за роки ринкових реформ загострились *регіональні проблеми зайнятості*. Регіональна диференціація гостроти безробіття вже з 1991р. була дуже значною (найвищий і найнижчий рівні безробіття за регіонами відрізнялись в 10 разів), менша, суттєва різниця спостерігається і нині.

В Україні проблеми безробіття найбільше загострились в західних агропромислових регіонах з високим природним приростом населення. Тут на ринок праці постійно виходить *велика кількість молоді*, а кількість робочих місць скорочується. У результаті тут найвищою є частка трудової (у тому числі зовнішньої) міграції населення. Дані проблеми існували в західних регіонах і в минулому, але нині вони все більше загострюються. Відповідно важливим для України є питання *сільського безробіття*.

При регулюванні зайнятості необхідно враховувати особливості первинного ринку праці (для якого характерні стабільний рівень зайнятості і високий рівень заробітної плати, можливість професійного просування, прогресивні технології, системи управління тощо) і вторинного ринку праці (який характеризується великою плінністю кадрів, низьким рівнем заробітної плати, відсутністю професійного просування, зростання кваліфікації, наявністю відсталої техніки і технологій тощо).

Сукупність заходів регулювання зайнятості, за допомогою яких держава може корегувати найбільш гострі диспропорції, може бути класифікована наступним чином: за масштабами впливу, за способом впливу, за типом впливу, за змістом, за об'єктом впливу (рис. 1).

Як правило, в *період кризи* акцент робиться на регулюванні державою кількісних параметрів і організаційних аспектів зайнятості, а в період *пожвавлення* – на удосконаленні її якісного змісту. Слід зазначити, що вплив держави на зайнятість має певні межі, які

визначаються, перш за все, ефективністю відтворення суспільного капіталу, а також фінансовими ресурсами, якими володіє держава.

Програми сприяння зайнятості можуть охоплювати як окремі категорії населення, передусім маргінальні групи: молодь, жінок, інвалідів, так і специфічні випадки загрози безробіття, зумовлені економічною або іншою ситуацією (демографічним, політичним, стихійним лихом тощо).

У розвинутих країнах більшість програм зайнятості стосується певних категорій населення, які потребують підтримки й допомоги. Розрізняють довгострокові і короткострокові (на один рік) програми. Вони розробляються як на державному, так і на регіональному рівнях.

Метою державних і регіональних програм зайнятості є сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці. Державні і територіальні програми зайнятості населення спрямовані на:

- сприяння розвитку і структурній перебудові економіки, створенню умов для спрямування вивільнюваних працівників, насамперед на рентабельні виробництва та в пріоритетні галузі економіки;
- попередження розвитку безробіття і його скорочення шляхом підвищення економічної заінтересованості підприємств і організацій у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості;
- удосконалення системи відтворення робочої сили водночас із збільшенням числа робочих місць, поліпшенням професійної орієнтації, підвищенням кваліфікації працівників та ефективності використання трудових ресурсів;
- захист безробітних та їхніх сімей від негативних наслідків безробіття і забезпечення зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не спроможні конкурувати на ринку праці;
- формування кадрової, матеріальної, інформаційної, статистичної, фінансової та науково-методичної бази державної служби зайнятості;
- заходи сприяння зайнятості населення, яке проживає у сільській місцевості.

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

В Україні вперше була розроблена державна програма зайнятості населення на 1995 рік як елемент довгострокової стратегії формування соціально-ринкової моделі управління ринком праці. У програмах, розроблених в Україні, узагальнюються конкретні заходи щодо створення відповідного правового, організаційного та методичного забезпечення політики зайнятості за такими напрямками:

- формування механізму диференційованого підходу щодо збереження робочих місць;
- створення механізмів реалізації політики зайнятості в загально-національних програмах (зокрема в програмах громадських робіт, сприяння зайнятості молоді, відродження села та ін.);
- регулювання трудових міграцій;
- забезпечення додаткових гарантій зайнятості населення окремим категоріям громадян;
- сприяння професійній мобільності;
- розвиток соціально-трудова відносин;
- удосконалення інформаційно-статистичної бази щодо розвитку ринку праці;
- сприяння зайнятості шляхом розвитку соціального партнерства.

Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості на територіальному рівні ураховують необхідність сприяння будь-яким формам розширення сфери прикладання праці, в тому числі створення нових робочих місць, забезпечення умов для розвитку

підприємництва та працевлаштування незайнятого населення і безробітних; забезпечення державних гарантій зайнятості для окремих категорій населення; поліпшення системи професійної орієнтації, підготовки й перепідготовки кадрів, матеріальної підтримки безробітних та їхніх сімей; організації громадських робіт тощо. У програмах також обґрунтовується організаційне, наукове і фінансове забезпечення усіх запланованих заходів та необхідність контролю щодо їх реалізації. Заходи, розроблені у програмах, передбачають забезпечення сприятливих податкових, інвестиційних, фінансово-кредитних та інших умов господарювання для підприємств усіх форм власності.

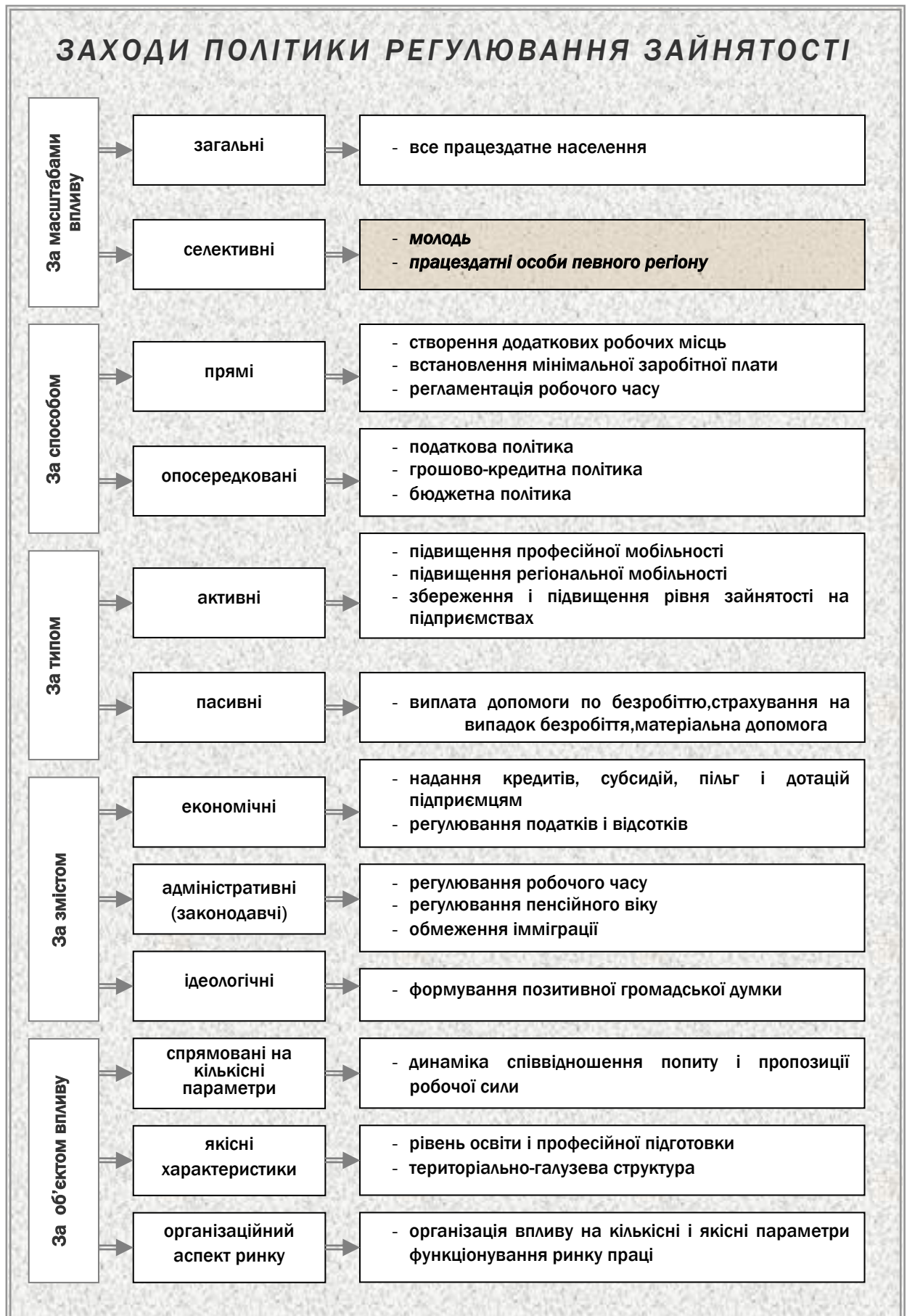


Рис.1. Класифікація заходів регулювання зайнятості

Формування державної програми зайнятості має подвійний характер. З одного боку, вона розробляється знизу і являє собою узагальнення територіальних програм. З іншого боку, державна програма зайнятості формується зверху, узагальнюючи завдання, які можуть визначитися тільки на загальнодержавному і міжрегіональному рівнях. Це здійснюється шляхом розроблення законодавчих актів, удосконалення системи управління, координації фінансових витрат на реалізацію заходів економічної і соціальної політики у сфері зайнятості, підвищення рівня її наукового обґрунтування.

Важливим є об'єднання річного та довгострокового підходів до програмування зайнятості населення, як це передбачено статтею 14 Закону України "Про зайнятість населення".

Відповідно до Закону України "Про зайнятість населення" створено *Державний фонд сприяння зайнятості населення* (ДФСЗН), який формується та використовується на державному і місцевому рівнях.

Державний фонд сприяння зайнятості населення створено для фінансування передбачених програмами зайнятості населення заходів щодо: професійної орієнтації населення, професійного навчання вивільнюваних працівників і безробітних, сприяння в працевлаштуванні, виплати у зв'язку з безробіття, матеріальної допомоги з безробіття; надання безпроцентної позики безробітним для зайняття підприємницькою діяльністю; створення і розвитку навчально-матеріальної бази, інформаційно-обчислювальних центрів, центрів профорієнтації, підготовки і навчання працівників, службових приміщень і власних підприємств служби зайнятості; організації додаткових робочих місць в галузях народного господарства; утримання працівників служби та інших витрат, пов'язаних із соціальним захистом права громадян держави на працю; відшкодування Пенсійному фонду України витрат, пов'язаних із достроковим виходом працівників на пенсію.

Державний фонд сприяння зайнятості населення є загальнодержавним позабюджетним цільовим фондом, самостійною фінансовою системою і створюється на державному та місцевому рівнях.

Основні джерела коштів фонду:

- кошти державного і місцевого бюджетів;
- обов'язкові відрахування підприємств, організацій та установ;
- добровільні внески громадських організацій, громадян, зарубіжних фірм;
- кошти служби зайнятості;
- цільові фінансові відрахування підприємств;
- інші надходження.

Серед названих джерел надходження коштів основним джерелом повинні бути обов'язкові відрахування підприємств, організацій та установ.

На відрахування коштів до ДФСЗН впливають:

- демографічне навантаження на зайняте економічно активне населення, що визначає обсяги різних соціальних фондів;
- рівень зайнятості та ефективність праці економічно активного населення, від яких залежить обсяги валового внутрішнього продукту та фонду споживання;
- чисельність і склад незайнятого економічно активного населення, що визначає обсяги витрат на реалізацію програм зайнятості безробітних;
- розміри допомоги у зв'язку з безробіттям.

Досвід країн з розвинутою економікою свідчить, що інвестиції в людські ресурси зростають, оскільки є необхідною умовою модернізації виробничих систем. Така політика проводиться на рівні як держави, так і окремих господарських об'єктів. У Франції, наприклад, з державного бюджету на зайнятість виділяють 6,8% коштів, а відрахування підприємств, соціальних установ, різні внески за обсягом майже в 1,5 рази перевищують надходження з бюджету. В Україні частка фонду зайнятості у валовому внутрішньому продукту становить приблизно 0,3%, що в багато разів менше, ніж у країнах з розвинутою економікою. Звідси можна зробити висновок, що в нашій країні фінансова база для

розв’язання проблем зайнятості недостатня і не відповідає ситуації на ринку праці, яка різко загострюється через величезний потенціал безробіття.

За рахунок коштів зайнятості фінансуються заходи активної і пасивної політики. Співвідношення витрат на ці заходи залежить від стану ринку праці та безробіття, рівня законодавчих гарантій, досягнутого рівня розвитку служби зайнятості. Зарубіжний досвід свідчить про різні підходи окремих країн щодо розподілу коштів на активні і пасивні заходи політики зайнятості. У таких країнах, як Франція, Німеччина, Англія переважають витрати на підтримання рівня доходів населення, а на активні заходи витрачається значно менше коштів. У Франції, наприклад, частка витрат на активні і пасивні заходи відповідно дорівнює 28,4% і 71,6%; в Англії – 29,1% і 70,9%, у Німеччині – 44,1% і 55,9%. Зворотню картину щодо витрат на активні й пасивні заходи політики зайнятості населення спостерігаємо у Швеції та Італії, де відповідні витрати становлять 67,6% і 32,4% та 51,6% і 48,4%.

Стратегія зайнятості населення в Україні має пов’язуватися з подальшим розвитком і розширенням активних заходів для запобігання повальному безробіттю та збільшенням на них витрат із фонду сприяння зайнятості населення з урахуванням стану ринку праці. Щодо розміру допомоги у зв’язку з безробіттям, то рекомендаціями МОП передбачено, що вона має становити 60% середньої заробітної плати. У скандинавських країнах така допомога досягає 50-70% середньої заробітної плати за рівня безробіття 0,5-1%. Враховуючи дуже низький рівень середньої заробітної плати в Україні, можна стверджувати, що розмір допомоги у зв’язку з безробіттям не може бути меншим за 50% середньої заробітної плати (що має місце зараз в Україні), оскільки не забезпечуватиме мінімальних фізіологічних потреб людини. Інша річ, що при цьому слід обмежити термін надання допомоги і зробити все можливе для працевлаштування безробітного. Однак ситуація складається таким чином, що вартість соціального захисту населення зростає, а виробництво зменшується, що не дає можливості фінансувати систему соціального захисту за встановленими нормами. Доцільно запровадити порядок централізованого управління ДФСЗН з метою забезпечення перерозподілу коштів між регіонами залежно від їх економічного розвитку та стану ринку праці. Фонд зайнятості має формуватися як страховий на принципах соціального страхування. При цьому внески до фонду зайнятості мусять робити всі без винятку підприємства незалежно від форм власності, господарювання і фінансування. Має бути особисте страхування працівників від безробіття.

Лекція 6. Діяльність державної служби зайнятості.

Для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки громадян, які тимчасово не працюють у порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України, функціонує Державна служба зайнятості, діяльність якої здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування. Служба зайнятості в Україні відразу формувалася як централізована державна система на правовій основі Закону про зайнятість населення і на базі широко розгалуженої державної служби працевлаштування з використанням її матеріально-технічної бази, системи обліку й кадрового складу працівників. Колишня служба працевлаштування перебудовувалася з урахуванням становлення ринку праці. Під час створення служби зайнятості враховувався світовий досвід і міжнародні норми. Державна служба зайнятості була створена у 1990 року. Її обов’язки й права були визнані статтею 19 Закону України “Про зайнятість населення”.

Державна служба зайнятості складається з таких організацій та установ: Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, обласні, Київський міський, районний, міськрайонний, міські і районні у містах центри зайнятості, центри організації професійного навчання незайнятого населення і центри професійної орієнтації населення, інспекції з 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 та організації, підпорядковані службі зайнятості. Послуги, пов'язані із забезпеченням зайнятості населення, надаються державною службою безплатно.

Головними функціями служби зайнятості є такі:

- аналіз ринку праці та інформування про його стан;
- трудове посередництво і сприяння роботодавцям у забезпеченні підприємств робочою силою, а громадян – в одержанні роботи;
- регулювання ринку праці, яке здійснюється через трудове посередництво, так і через реалізацію програм профорієнтації, а також сприяння зайнятості;
- допомога безробітним, яка включає в себе як попередні функції, так і матеріальну підтримку на період безробіття;
- безпосередня участь у реалізації державної політики зайнятості тощо.

В Україні функціонують державний, обласні, районні та районні у містах центри зайнятості.

Державна служба зайнятості аналізує і прогнозує попит та пропозицію на робочу силу, інформує населення й державні органи управління про стан ринку праці; консулює громадян, власників підприємств, установ і організацій або уповноважені ними органи, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги, що ставляться до професії, та з інших питань, що є корисними для сприяння зайнятості населення; веде облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування; надає допомогу громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств, установ, організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників; організує за потреби 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 розвитку 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 державної і територіальних програм зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття.

Державна служба зайнятості має свої сфери впливу, повноваження і компетенцію в реалізації різних напрямів соціального захисту. Наприклад, одержувати від підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, статистичні дані про наявність вакантних робочих місць, характер і умови праці на них, про всіх, кого звільняють, прийнятих і звільнених працівників та інформацію про передбачувані зміни в організації виробництва і праці, інші заходи, що можуть призвести до звільнення 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 нездатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, та направляти таких громадян для їх працевлаштування; направляти для працевлаштування на підприємства, в установи та організації всіх форм власності за наявності там вільних робочих місць (вакантних посад) громадян, які звертаються до служби зайнятості, відповідно до рівня їхньої освіти і професійної підготовки; направляти безробітних громадян за їхнім бажанням на оплачувані громадські роботи; укладати за дорученням підприємств, установ і організацій всіх форм власності договори з громадянами при їхньому 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 сприяння зайнятості; оплачувати вартість професійної підготовки осіб, працевлаштування яких потребує здобуття нової професії (спеціальності), а також установлення на період навчання матеріальної допомоги у розмірах, передбачених законодавством України про зайнятість населення; в установленому законодавством порядку надавати громадянам допомогу в зв'язку з безробіттям, припиняти і відкладати їх виплати; вносити пропозиції до місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад про зупинення на строк до 6 місяців рішення підприємств про звільнення працівників у разі утруднення їх подальшого працевлаштування з одночасною частковою або повною компенсацією витрат підприємств, викликаних 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 Державного фонду сприяння зайнятості населення; компенсувати до 50 % витрати підприємствам, установам і організаціям на перепідготовку працівників, які підлягають скороченню у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, за умови їх працевлаштування.

Важливим напрямом активної політики зайнятості є професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників з метою створення сприятливих умов для широкомасштабного розгортання процесів структурної та технологічної перебудови економіки, запобігання змушеному хронічному безробіттю, розв'язання кадрових завдань, пов'язаних із раціоналізацією зайнятості. Насамперед необхідно здійснювати професійну підготовку й перепідготовку кадрів з наступним працевлаштуванням тих професійних груп працівників, які становлять основну масу безробітних.

Система професійного навчання безробітних громадян і незайнятого населення має виконувати соціальні (опанування професії, спеціальності як засобом захисту від безробіття) та економічні функції (розвиток трудового потенціалу суспільства, відтворення робочої сили необхідної кваліфікації). Ця система є одним із ланцюгів безперервного навчання, доповнюючі існуючі системи професійного навчання. Професійне навчання має організовуватися насамперед для громадян, які особливо потребують соціального захисту; осіб, які тривалий час не працюють, інвалідів, молоді, одиноких і багатодітних батьків, жінок, які виховують дітей дошкільного віку та дітей інвалідів, осіб передпенсійного віку, біженців, вимушених переселенців.

Система професійного навчання безробітних громадян і незайнятого населення призначена головним чином для підготовки та перепідготовки дорослого населення, спираючись на їхні професійні знання та вміння, виробничий досвід. Молодь, яка вперше шукає роботу, мусить набувати професію або спеціальність, як правило, в навчальних закладах професійного навчання до початку трудової діяльності. Великого значення набуває підвищення гнучкості системи профнавчання і перекваліфікації, передусім шляхом розвитку прямих договірних відносин між підприємцями, підприємствами і навчальними закладами. При цьому плани і програми навчання слід орієнтувати на задоволення конкретних потреб замовника.

Удосконалюється система інформації щодо вакансій, передусім створена інтегрована база даних про ринок робочої сили, яка містить інформацію про потребу підприємств у кадрах за професіями та кваліфікаційними розрядами (структура професій, рівень кваліфікацій), а також дані про кількість наявних та необхідних робочих місць за категоріями персоналу. Водночас слід поліпшити інформаційне обслуговування молодіжного сектора ринку праці шляхом періодичної підготовки і доведення до учнів і студентів інформації про потребу підприємств у робочій силі, про необхідність продовжувати навчання та одержання професії, конкурентноспроможної на ринку праці, проводити спеціалізовані (галузеві) та регіональні (міжгалузеві) ярмарки вакансій; забезпечувати розвиток профорієнтаційних послуг для молоді (інформаційних, діагностичних, консультативних тощо.)

Організація *громадських робіт* дає змогу раціональніше використовувати робочу силу, створювати тимчасову зайнятість безробітного населення як на регіональному рівні, так і під час реалізації проектів загальнодержавного характеру. Зарубіжний досвід свідчить про те, що за допомогою громадських робіт деякі розвинуті країни перебороли 30-40%

рівень безробіття. Але, на відміну від України, значна частка цих робіт мала загальнодержавний характер (побудова магістралей, трубопровідного транспорту, мостів тощо), що давало змогу залучити до них не тільки некваліфіковану робочу силу, а й висококваліфікованих робітників і спеціалістів, які не мали на той час роботи.

Основою організації громадських робіт і довгострокові регіональні програми тимчасової зайнятості, відповідно до яких створюються робочі місця, населення залучається до громадсько-корисної праці в період зниження попиту на робочу силу. Громадські роботи необхідно розглядати як вимушений, проте необхідний засіб боротьби з безробіттям. Тимчасові робочі місця створюються переважно у державному секторі і спрямовані на використання праці різних категорій робочої сили, яка не потребує спеціальної підготовки.

Громадські роботи регулюють попит на робочу силу і пом'якшують гостроту проблеми безробіття. Це означає, що в період відносно стійкого економічного розвитку вдаватися до організації громадських робіт необхідно у разі крайньої потреби, якби створюючи "запас" на той період, коли темпи економічного розвитку уповільнюються. Резервування робіт означає не тільки зміну строків будівництва об'єктів, а й нагромадження певних фінансових та матеріальних засобів. Залучення до громадських робіт є засобом кращим порівняно з виплатою допомоги у зв'язку з безробіттям з позиції як окремої особи, так і держави. По-перше, кошти виплачуються не безплатно, а за певну громадську користь; по-друге, створюються нові робочі місця; по-третє, висока частка заробітної плати в загальних витратах, яка характерна для тих галузей, де звичайно застосовуються громадські роботи, робить доцільним використання останніх для уповільнення зниження купівельного попиту населення, особливо небезпечного в період зниження темпів економічного зростання; по-четверте, вироблена на цих роботах продукція не веде до товарного надвиробництва, небезпечного в період економічної нестабільності, оскільки виробництво регламентується і не має масового характеру.

В у мовах масового безробіття доцільним є державне регулювання громадських робіт. Однак воно має передбачати сприятливі умови для підприємців і звужуватися у міру поживлення виробництва та збільшення попиту на робочу силу. Оскільки серед безробітних високу частку становлять жінки та молодь, залучення їх до громадських робіт можна здійснювати через розгортання спеціалізованих робіт, таких як виконання тимчасових та сезонних сільськогосподарських робіт у приміських господарствах, виконання робіт щодо благоустрою, надання послуг соціально-побутового характеру, організація навчання жінок ручному ткацтву, мереживоплетінню, вишиванню.

Для кожної групи безробітних організація громадських робіт має свою специфіку. Зокрема, певні роботи доцільно поєднувати з професійною підготовкою або перепідготовкою. Передусім це стосується професій, необхідних для даного регіону.

Організація громадських робіт має особливо велике значення для безробітної молоді, яка психологічно нестійка, схильна до впливу соціальних явищ і являє собою живильне середовище для зростання наркоманії, злочинності, соціальних конфліктів. Антисоціальна поведінка молоді деструктивно впливає на її підготовку та участь у суспільному виробництві. У свою чергу, це погіршує якість робочої сили: кваліфікацію, профпідготовку, ставлення до праці. Тому надзвичайно важливо залучати безробітну молодь, а також учнів і студентів у вільний від навчання час до громадських робіт, особливо у сфері соціально-корисної діяльності. Розпорядок робочого часу на громадських роботах має бути таким, щоб учасники мали на пошуки постійної роботи. Можна організувати "дні пошуку роботи", консультативні групи, робочі клуби, де молоді надають профорієнтаційні послуги та послуги з працевлаштування, відвідування підприємств.

В Україні широкому використанню громадських робіт заважають, з одного боку, відсутність коштів у місцевих бюджетах, незаінтересованість підприємств в організації цих робіт унаслідок обмеженої потреби в робочій силі, з іншого боку – непопулярність таких робіт серед незайнятих громадян через тимчасовість, невідповідність кваліфікаційному рівню і, як наслідок, психологічну неприйнятність.

Лекція 7. Технології соціальної роботи у сфері зайнятості

Державним центром зайнятості затверджено (2000 р.) Єдину технологію обслуговування населення в центрах зайнятості (ЄТОН) — це система способів надання клієнтам державної служби зайнятості соціальних послуг на основі раціонального поділу і спеціалізації праці персоналу служби на скоординовані між собою стандартні уніфіковані процедури. В основі ЄТОН містить 6 цільових блоків: формування функціональних секторів; посилення взаємодії з роботодавцями; активізація власних зусиль клієнтів для влаштування свого життя, підвищенню відповідальності людини перед собою, своєю сім'єю і суспільством; диспетчеризація прийому клієнтів; раціоналізація документообігу в забезпеченні спеціалістів необхідними документами клієнтів перед початком роботи з ними, регламентації маршрутів руху персональних справ клієнтів (ПС) і персональних карток (ПК); створення умов для високооплачуваної праці.

I. Формування функціональних секторів.

У центрах зайнятості створюється вісім функціональних секторів; 1-й — диспетчерсько-консультаційний; 2-й — самостійного пошуку вакансій ; 3-й— профінформаційний; 4-й—реєстраційно-приймальний; 5-й — активної підтримки безробітних; 6-й — взаємодії з роботодавцями; 7-й — навчання і психологічного розвантаження персоналу; 8-й — адміністративно-господарський.

У диспетчерсько-консультаційному секторі знаходиться робоче місце диспетчера-консультанта. Він першим зустрічає клієнтів, пояснює їм цілі прибуття і направляє їх до спеціалістів. Метою сектору самостійного пошуку вакансій є надання клієнтам можливості самостійно підібрати собі найкращий варіант працевлаштування. Тут претенденти можуть отримати інформацію про вільні робочі місця, систематизовані за групами професії і території. Є також інформація для осіб, які бажають заснувати власну справу чи взяти участь у громадських, сезонних чи інших тимчасових роботах. У профінформаційному секторі є література з описом професій (спеціальностей); довідкові матеріали про навчальні заклади і перелік професій, за якими організовує роботу центр зайнятості, а також "паспорти" організацій, які висвітлюють історію підприємства, його виробничу діяльність, наявність соціально-побутової сфери тощо. Кожен клієнт має можливість у цьому секторі самостійно чи за допомогою спеціаліста ознайомитись з наданими матеріалами. У реєстраційно-приймальному секторі проводяться співбесіди при реєстрації клієнтів, а також при їх повторному відвідуванні центрів зайнятості. Співбесіди націлені на виявлення потреб, намірів, побажань клієнтів, які можуть прискорити пошук роботи, на формування у клієнтів впевненості у власних силах.

З метою активізації зусиль клієнтів, підвищення їх мотивації до поліпшення власного життя і підвищення конкурентноспроможності на ринку праці створено сектори активної підтримки безробітних.

II. Посилення взаємодії з роботодавцями.

Відповідно до посередницьких функцій служби зайнятості забезпечують роботодавців інформацією про професійно-кваліфікаційний склад зареєстрованих осіб, надають їм можливість без значних матеріальних і організаційних зусиль підібрати необхідних працівників, організують професійне навчання кадрів. Центри доводять до роботодавців ту інформацію, що пропонуючи вакансії підприємства, вони його рекламують, формують у співвітчизників імідж соціально відповідальної особи власника чи керівника підприємства.

III. Активізація власних зусиль клієнтів для влаштування свого життя, підвищення відповідальності людини перед собою, своєю сім'єю і суспільством; диспетчеризація прийому клієнтів

Ефективним засобом активізації клієнтів служб зайнятості є розробка за допомогою центру зайнятості спеціальних планів самостійного пошуку роботи. Такі плани допомагають клієнтам систематизувати свої зусилля з пошуку роботи, а спеціалістам — більш цілеспрямовано сприяти громадянину. Особливо високим є ефект від складання планів у

містах і районах, де значна частина інформації про вільні робочі місця не поступає в центри зайнятості. У кожному центрі створюється спеціальна комісія, яка з певною періодичністю (наприклад, через 3—6 місяців після реєстрації клієнта) на основі аналізу проведеної роботи, ретельного вивчення виконання плану самостійного пошуку роботи, причин відсутності результатів з працевлаштування, оцінює правильність обраних клієнтом і спеціалістом методів пошуку роботи. Потім комісія спільно з клієнтом і спеціалістом намічає подальші дії, які на її думку, можуть прискорити працевлаштування, а в разі необхідності приймає рішення про заміну спеціаліста.

IV. Диспетчеризація прийому клієнтів. Сенс диспетчеризації полягає в тому, щоб розробити спеціальні процедури та операції для того, щоб направляти кожного клієнта до потрібного спеціаліста, а також раціонально розподілити реальних і потенційних відвідувачів між спеціалістами на підставі мінімізації часу очікувань.

Раціоналізація документообігу в забезпеченні спеціалістів необхідними документами клієнтів перед початком роботи з ними, регламентації маршрутів руху персональних справ клієнтів і персональних карток зумовлює наявність у кожному центрі зайнятості спеціальної посадової особи — спеціаліста з організації документообігу, створення особових картотек і архівів. Картотека формується на стелажах (у шафах, на полицях) відповідно до робочих місць спеціалістів, які здійснюють функції працевлаштування. Архіви створюються двох типів: оперативні (знаходяться у центрах зайнятості базового рівня) і довгострокові (знаходяться в центрах регіонального рівня для клієнтів, які зняті з обліку два чи більше років тому). Для оптимізації документообігу використовується обладнання робочих місць спеціалістів уніфікованими контейнерами для вхідних і вихідних документів клієнтів.

Створенню умов для високооплачуваної праці сприяють спеціальні заходи з організації праці і відпочинку співробітників центрів зайнятості.

Ситуація на молодіжному ринку праці є досить напруженою. Державна політика в цьому напрямі повинна здійснюватися чітко. Не можна допустити, щоб припинилися відтворення та підтримка інтелектуального потенціалу суспільства і почалося масове безробіття серед молоді. Надання допомоги у працевлаштуванні молоді - одне з пріоритетних напрямів діяльності центру зайнятості населення. Основною метою є створення сприятливих умов для інтеграції молоді на ринку праці, адаптації її до сучасних вимог професійної підготовки і кваліфікації, зниження соціальної напруги в молодіжному середовищі.

Для досягнення цієї мети передбачається вирішення наступних завдань:

- створення правових та організаційних умов для запобігання значного зростання безробіття серед молоді;
- соціально-психологічна адаптація молодих людей до ринкових умов;
- забезпечення зайнятості з орієнтацією на інтереси і здібності людини;
- створення системи інформації, що сприяє прийняттю рішення про працевлаштування, навчання та перекваліфікації;
- правова просвіта молоді;
- профілактика правопорушень серед підлітків та молоді;
- система підтримки молоді сім'ї.

Сприяння зайнятості та працевлаштування молоді може бути організовано за кількома напрямками: *освіта молоді, сприяння професійній підготовці молоді, зміна порядку прийняття молоді на роботу, квотування місць для молоді, розвиток підприємницької діяльності, залучення молоді до оплачуваних громадських робіт, організація ярмарок вакансій, створення спеціальних молодіжних організацій для вирішення проблеми зайнятості, правове регулювання молодіжної політики.*

Перераховані вище заходи доповнюють один одного, і для найбільш оптимального вирішення проблеми зайнятості молоді доцільно їх спільне комплексне і цілеспрямоване застосування. Стратегія мотивації буде ефективною тільки тоді, коли в ній будуть враховані історично складені умови, національний характер народів конкретних регіонів.

Безробіття - найбільш гостра проблема нашого суспільства. Його наслідки негативно впливають на усіх його членів, викликаючи зростання рівня захворювань, сприяючи появі інших проблем, таких як алкоголізм, наркоманія, розлучення, насильство в сім'ї. Вихід людини з кризової ситуації, її реалізація, гідне життя в суспільстві лежить в основі соціальної роботи, тому в першу чергу безробітного, у якого знижується здатність адаптуватися до нових і складних для нього життєвих умов, підтримує соціальний працівник. Він виступає як посередник між державою, покликаним бути захисником прав своїх громадян і людиною. Необхідність такого посередництва обумовлена тим, що держава не завжди виступає тією інстанцією, яка гарантує права і гідні способи його існування. Зворотною реакцією людини, яка не отримує гідних гарантій у стабільності робочого місця, виплати заробітної плати є відчуження, асоціальна поведінка, психологічна криза. При такій взаємодії страждають обидві сторони: і людина і держава. Соціальний працівник на основі знання соціальних закономірностей і різних форм їх практичної реалізації адаптує інтереси держави і людини. .

Допомога соціального працівника може бути прямою і опосередкованою: пряма спрямована безпосередньо на захист прав та інтересів безробітного, поліпшення умов його життя, зняття небажаних психічних станів. Опосередкована допомога надається через роботу в соціальному оточенні безробітного (сім'я, друзі, родичі), через різні державні фонди та організації.

Професійна допомога, що надається соціальним працівником різноманітна. Відповідно до закону «Про зайнятість населення» громадяни нашої країни мають право на безкоштовну консультацію у виборі професії, професійного навчання. Соціальний працівник - консультант надає консультацію про наявність вакантних місць, про підприємства, де вони є, про можливість перенавчання. Так само проводиться професійне консультування. На цьому етапі може з'ясуватися, що клієнт потребує психологічної підтримки. Особиста психологічна консультація необхідна тим безробітним, які перебувають у стані депресії зі зниженою активністю поведінки, песимістичним настроєм і поганим самопочуттям. Такі люди відчують труднощі в спілкуванні, як з близькими, так і з потенційними роботодавцями. З метою координації психологічного стану безробітного, полегшення процесу працевлаштування та закріплення на новому робочому місці проводяться заходи по зняттю емоційної напруги, соціально-психологічної адаптації громадян. Але саме звернення до психолога для багатьох безробітних пов'язане з негативними емоціями, тому що багато людей ставлять знак рівності між психологом і психіатром. Тут необхідна просвітницька діяльність соціального працівника, спрямована на роз'яснення можливої необхідності психологічної допомоги, тобто формування установки на природність звернення до психолога.

Допомога в подоланні стресової ситуації є першим кроком на шляху працевлаштування безробітного. Наступним напрямком допомоги соціального працівника буде **навчання безробітного навичкам самопрезентації, планування свого працевлаштування, шляхом черговості постановки цілей пошуку роботи.** При опрацюванні всіх етапів: складання резюме, оголошення в газету, навчання діловому спілкуванню безробітний відчуває емоційний підйом. Соціальний працівник має сприяти направленню безробітного на соціально - психологічний тренінг, в ході якого відновлюються втрачені комунікативні здібності, підвищується упевненість в собі. Для цього застосовуються групові тренінгові заняття, які реалізуються в рамках програми соціальної адаптації безробітних громадян, що проводяться в клубній формі («Клуби шукають роботу», «Новий старт»). Головними завданнями клубів є забезпечення безробітних інформацією про ринок праці, навчання навичкам пошуку роботи та надання допомоги в практичному застосуванні отриманих навичок з метою зменшення термінів пошуку підходящої роботи. Безробіття дуже сильно деструктивно впливає на важливий соціальний інститут - сім'ю. Це призводить до зниження її життєвого рівня та часткового виконання чи невиконання основних функцій, покладених на неї державою, а так само до її руйнування. У сім'ях безробітних значно частіше зустрічаються випадки жорстокого поводження з дітьми,

спостерігаються відхилення у дітей, нервові розлади. Для виведення з кризи безробітних та їх сімей соціальний працівник застосовує різні види допомоги. Перш за все, він вивчає стан сімей безробітних. Визначивши основні проблеми (наявність асоціальної поведінки, погані життєві умови, неуспішність дітей) соціальний працівник застосовує певний напрям допомоги, який може включати залучення інших організацій. Це може бути **надання юридичної допомоги (захист прав у разі необгрунтованого звільнення, неправильна виплата допомог і т.д.)**. Також соціальний працівник повинен направляти людей, що знаходяться в стресовій ситуації, не тільки безробітних, але і членів їх сімей, в службу психологічної допомоги. Дослідження показують, що в допомозі професійних психологів потребує від 60 до 90% людей різного віку. Соціальний працівник спільно з підприємствами та організаціями, що перебувають на даній території, може **займатися організацією дозвілля та відпочинку дітей із сімей безробітних**.

Соціальний працівник може **сприяти безробітному у пошуку роботи та його працевлаштування**. Особливу увагу слід звертати на те, наскільки повно робота буде реалізовувати професійний потенціал людини, на який час вона надається, як вона співвідноситься з минулим місцем роботи, рівнем заробітної плати.

Соціальний працівник **може допомогти безробітним у створенні їх асоціацій**. Об'єднавшись, безробітні могли б створювати власні підприємства. Функціями соціального працівника у цій справі може бути **надання разових консультацій асоціаціям, які звертаються за допомогою, збір інформації про існуючі групи і направлення туди клієнтів**.

Необхідний аспект діяльності соціального працівника - це **проведення попереджувальних заходів, що сприяють скороченню можливості безробіття**. Одним з таких заходів є **просвітницька діяльність соціального працівника в школі**. За даними, отриманими профспілками, школа надає допомогу у виборі професії лише 2% випускників. Тому більшість школярів орієнтуються на професії, які загальноприйнято вважати високооплачуваними: юрист, економіст, фотомодель тощо.

Наступним необхідним аспектом попереджувальної діяльності соціального працівника є **участь, допомога в організації курсів, гуртків і шкіл, у тому числі приватних (комп'ютерні курси, операторів ПЕОМ, секретарів, бухгалтерів, менеджерів тощо)**. Метою їх створення є навчання і перенавчання працівників навичкам, необхідним для успішної трудової діяльності, конкурентоспроможності на ринку праці. Використання в комплексі цих заходів сприяє відновленню втрачених функцій безробітного, повернення в професійну діяльність, поліпшення емоційного стану його та членів родини, а так само активної взаємодії з суспільством в цілому. Для ефективного включення безробітного до трудової діяльності необхідним є механізм, який на макро рівні включає в себе проведення активної політики державними службами зайнятості, закріплені правовими нормами. На мікро рівні - діяльність соціального працівника полягає у застосуванні конкретних заходів забезпечення зайнятості, які допомагають відновити безробітному віру в свої сили, повернути до активної трудової діяльності, а так само до плідної співпраці з людьми і повноцінної реалізації себе в суспільстві.

Лекція 8. Профорієнтаційна робота як інструмент регулювання зайнятості.

Істотну роль в політиці зайнятості відіграє підвищення якості трудового потенціалу країни шляхом виявлення, розвитку та використання здібностей людей, їх залучення до більш ефективної та розвинутої системи суспільного розподілу праці. Курс на мобілізацію усіх потенційних можливостей людини, усунення перешкод на шляху її активної участі у виробництві потребує значного поліпшення загальноосвітньої та кваліфікаційної підготовки людей, перетворення навчання в постійний процес. Крім цього, в ринковій економіці значно підвищуються вимоги до якості робочої сили, мають місце періодичні зміни структури виробництва, що призводить до появи потреби в перенавчанні робітників. Науково обгрунтований та обміркований вибір особою професії складає найкращі передумови для

досягнення нею максимальних результатів праці, високого задоволення своєю трудовою діяльністю, швидкого та ефективного включення у суспільне виробництво, підвищення продуктивності праці, зменшення плінності робочої сили. На місце оцінки відповідності якостей працівника вимогам робочого місця поступово приходить процес регулювання розвитку професійної кар'єри, який включає планування професійної кар'єри, консультативний супровід та допомогу у професійному становленні та розвитку працівника, а також незалежну оцінку рівня його професіоналізму. В цих умовах особливого значення набуває діяльність системи професійної орієнтації населення України, її націленість на досягнення **головної мети**– *сприяння посиленню конкурентоспроможності робітника на ринку праці, досягнення ефективної зайнятості населення в суспільстві.*

Професійна орієнтація є узагальненим поняттям однієї з компонент загальнолюдської культури, комплексом науково-обґрунтованих форм, методів та засобів впливу на особистість з метою оптимізації її професійного вибору на основі врахування її індивідуально-психологічних особливостей, інтересів та потреб ринку праці. Вона спрямована на подолання віддаленості професійних інтересів та намірів населення від нагальних потреб різних сферах зайнятості у кадрах.

Професійна орієнтація не є новим напрямком в науці та практиці. Особливістю нашого часу стала, така що реально виникла перед людьми, проблема свободи вибору. Культурно-історична та соціально-економічна обумовленість виникнення професійної орієнтації, а також її зв'язок зі складними питаннями існування людини, що визначаються проблемою свободи вибору, дозволяє висунути припущення про те, що рівень розвитку професійної орієнтації в тому або іншому суспільстві є одним з показників реальної свободи вибору для більшості членів даного суспільства.

В умовах зростаючого процесу оновлення суспільства і розвитку ринкових відносин проблема професійного самовизначення особистості стає все більш актуальною. Ринку праці потребує творчих робітників, які підготовлені до самостійної нетрадиційної діяльності в різних галузях економіки, господарства та приватного сектора. В конкурентній боротьбі за якість продукції перемаже, насамперед, висококваліфікований робітник, який використовує у виробництві останні досягнення науки та техніки. Це можливо, якщо людина буде мати право самостійно використовувати свої здібності, досвід, творчий потенціал. Це забезпечить їй незалежність та статки в житті. Людина, яка знаходиться не на своєму місці, не зможе ефективно працювати і, відповідно, не буде забезпечена усім цим. З точки зору суспільства професійна орієнтація – це необхідність, одна зі складових соціально-економічного процесу відтворення робочої сили та розподілу трудових ресурсів, тобто професіоналізація населення. Професійна орієнтація населення є вагомим чинником, що суттєво впливає на формування, збереження та розвиток трудового потенціалу країни. Професійні послуги, які мають перманентний характер для будь-якої людини, набувають особливої актуальності не тільки в момент першого вибору професії, але й в ситуаціях зміни видів професійної діяльності. Протягом останніх років спостерігається стійка тенденція до зростання попиту на професійні послуги серед населення, які сприяють підвищенню конкурентоспроможності працівників на ринку праці.

Значення професійної орієнтації та психологічної підтримки населення в умовах трансформації соціальних відносин, що супроводжується системною соціальною кризою, значно зростає. Підвищення ролі професійної орієнтації в оптимізації соціальних процесів пов'язано зі спрямованістю професійної орієнтації на формування та активізацію адаптаційних можливостей особистості не тільки у сфері праці, але й у широкому соціальному контексті її життєдіяльності.

Сучасні підходи до професійної орієнтації базуються на розгляді особистості як суб'єкта професійного вибору, активного будівника власного життя та професійної кар'єри. У зв'язку з цим, змінюються стратегії та методи професійної орієнтації населення, які припускають взаємодію зі споживачем професійних послуг в рамках проблематики змін, динаміки та розвитку. Ці зміни в трудовому житті суттєво впливають на підходи до побудови професійних планів особистості та повинні враховуватися в процесі професійного

консультування. В загальному вигляді ці підходи можуть бути визначені наступним чином: кількість змін в індивідуальному та суспільному житті постійно збільшується, зростає професійна рухливість, оновлюються професійні знання; значимим стає володіння багатьма професіями. Зростають вимоги до навчання: поряд із спеціальною підготовкою затребуваними виявляються фундаментальні знання, загальна та професійна компетентність.

Сучасні умови соціально-економічного розвитку країни вимагають перегляду всієї системи професійної орієнтації, спрямування її на всебічний та гармонійний розвиток особистості, на самореалізацію та самоствердження шляхом конкретизації та адресності профорієнтаційних послуг відповідно для кожної категорії споживачів цих послуг. Особистість у професійній орієнтації виступає суб'єктом діяльності, суть якої полягає у підготовці до професійного самовизначення. Засоби професійної орієнтації при цьому набувають характеру сприятливих умов, що стимулюють особистість до профорієнтаційної діяльності, а через це – й до самопізнання, самореакції й саморозвитку із спрямуванням на оптимальне вирішення власних життєвих (професійних) задач. Свідоме професійне самовизначення передбачає аналіз особистістю суб'єктивних та об'єктивних умов професійного самовизначення з наступним вільним, самостійним прийняттям рішення щодо конкретного вибору професії або напрямку професійної освіти. Професійне самовизначення в психології розглядається як значний компонент професійного розвитку особистості, а також як критерій одного з етапів довгострокового та складного процесу. Тому, що **професійне самовизначення** – це не одноразовий вибір професії, а процес формування інтересів, основних та резервних професійних намірів, професійної перспективи, визначення намірів перекваліфікації, що проходить через всі етапи навчальної та трудової діяльності людини.

Вибір професії – це складний процес, що обумовлюється дією багатьох різноманітних факторів:

- фактори суспільного впливу на мотиви вибору професії, тобто, фактори, що впливають на формування ціннісних орієнтацій;
- фактори особистого плану: інтереси, наміри, здібності та психофізіологічні властивості людей, рівень загальноосвітньої та професійної підготовки;
- фактори, що пов'язані з потребою суспільства в кадрах, з характером вимог професій і трудової діяльності до людини.

Врахування всіх цих факторів є необхідною умовою добре організованої професійної орієнтації, яка, не обмежуючи свободу професійного самовизначення людей, підвищує можливість правильного вибору професії. Окрім об'єктивних, на створення і реалізацію планів відносно професійного майбутнього істотно впливають фактори соціально-психологічного порядку. Останні діють через суспільну думку про перспективи професій, а також через установки, моду і традиції безпосереднього соціального оточення, формальних і неформальних груп, найбільш авторитетних особистостей.

Профорієнтація є соціально-економічною категорією за сутністю й показниками оцінки ефективності. За методами вирішення профорієнтація – це соціально-економічна, медико-фізіологічна та психолого-педагогічна проблема. Профорієнтаційна робота сприяє цілеспрямованому розвитку здібностей та талантів людини, зростанню її професіоналізму, працездатності, збереженню здоров'я та виступає одним з найважливіших елементів державної політики в сфері соціального захисту та зайнятості населення.

Професійна орієнтація забезпечує ефективне використання трудового потенціалу особи, підвищення її соціальної та професійної мобільності, відіграє значну роль у профілактиці масового вимушеного безробіття. Профорієнтаційні заходи стимулюють пошук людиною найефективніших засобів підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня, розвитку соціально-економічної ініціативи, інтелектуальної ініціативи, інтелектуальної та трудової незалежності. Професійна орієнтація необхідна не тільки на етапі формування нахилу людини до того або іншого виду діяльності (школярі), але й в умовах безробіття, обмеження варіантів вибору професії (незайняте населення, вивільнювані робітники).

Професійна орієнтація – це науково обґрунтована система підготовки людини до вільного, самостійного, усвідомленого вибору професії, що покликана враховувати як індивідуальні особливості кожної особистості, так і необхідність повноцінного розподілу трудових ресурсів в інтересах суспільства. Розробка цілісної системи профорієнтації набуває особливого значення в умовах переходу до ринкової економіки, коли інтенсифікується процес масового вивільнення робочої сили і підвищуються якісні вимоги до кваліфікації працівників. Саме потребою активно регулювати ринок праці та розвивати соціальну ініціативу населення визначаються основні положення концепції профорієнтації. Роль профорієнтації у формуванні ефективної зайнятості населення зумовлюється й тим, що науково обґрунтований та усвідомлений вибір громадянами професії створює передумови для отримання максимальних результатів від трудової діяльності. Профорієнтація сприяє також раціональній структурній перебудові народного господарства з урахуванням реальної потреби в професіях, є засобом запобігання стресовій поведінці людей, яким загрожує безробіття та які вже безробітні.

Система професійної орієнтації державної служби зайнятості є підсистемою загальнодержавної системи професійної орієнтації. Досягнення головної мети профорієнтації реалізується через вирішення таких **основних завдань**:

- організація та проведення профорієнтаційної роботи з метою надання допомоги населенню у виборі або зміні професії (спеціальності), визначенні профілю перепідготовки з урахуванням нахилів, здібностей, можливостей людини, стану її здоров'я, а також потреб регіону у кваліфікованих робітниках.

- психологічна переорієнтація людини на економічні та соціальні умови, що формуються.

- стимулювання особистої активності людини у вирішенні індивідуальних проблем з питань зайнятості, навчання її технології пошуку роботи та працевлаштування.

- надання людині необхідної інформації, що дозволяє їй зорієнтуватися в реальній обстановці на ринку праці та зробити вибір щодо своїх наступних дій.

- надання людям, які звернулися до служби зайнятості, необхідної моральної та психологічної підтримки.

Успішність профорієнтаційної роботи обумовлюється чітким визначенням категорій споживачів профорієнтаційних послуг, переліку та обсягів цих послуг та застосуванням відповідного профорієнтаційного інструментарію з урахуванням віку, освітнього рівня, наявності або відсутності професії та трудового і професійного досвіду.

Завдання, форми, методи професійної орієнтації соціально детерміновані та співвідносяться із змінами, що відбуваються в світі професій, на ринку праці та формують світоглядний профіль особистості.

Методологічною основою професійної орієнтації є професіографія, в завдання якої входить опис професій або спеціальностей, їх основних вимог до людини, її психофізіологічних, психологічних та фізичних якостей, а також чинників, що обумовлюють успішність або неуспішність, задоволеність або незадоволеність особистості даною професійною діяльністю.

Виходячи зі змісту та основних завдань профорієнтації, можна виділити такі групи її **методів**, що надають можливість підвищити якість та ефективність профорієнтаційної роботи:

- *інформаційно-довідкові* (професіографічні матеріали, інформаційно-довідкові системи, агітаційні та рекламні матеріали, профінформаційні консультації, професіографічні екскурсії, зустрічі, профорієнтаційні уроки, цільові профінформаційні семінари, дні кар'єри, ярмарки вакансій, радіо-, телепередачі тощо);

- *діагностичні* (спостереження, бесіди та інтерв'ю, візуальна діагностика, тестування та опитування з використанням психологічних, психофізіологічних тестів та методик з використанням бланкових, комп'ютерних варіантів і спеціальної апаратури, професійні проби, ігрові та тренінгові ситуації тощо);

- *методи морально-емоційної підтримки особистості* (індивідуальні та групові консультації, тренінги, тематичні клуби, свята праці тощо). Всі форми та методи профорієнтаційної роботи не виключають можливості одночасного та поетапного їх застосування. При їх виборі враховують конкретну ситуацію, особливості споживача профорієнтаційних послуг, кваліфікацію спеціаліста, який проводить профорієнтаційну роботу.

Виходячи із сутності професійної орієнтації, в її структурі виділяють такі основні **складові, що характеризують її функціональний зміст:**

- професійна інформація,
- професійна консультація,
- професійний добір,
- професійний відбір,
- професійна адаптація.

Професійна інформація – це система заходів щодо накопичення та розповсюдження відомостей про зміст та перспективи сучасних професій та вимоги, що висуваються ними до особи, яка бажає їх набути, форми та умови оволодіння різними спеціальностями, можливості професійно-кваліфікаційного росту, стан та потреби ринку праці, формування професійних інтересів, намірів та мотивацій особи. Професійна інформація сприяє формуванню позитивного ставлення до різних видів діяльності, стійких професійних інтересів і прагнень до усвідомленого самостійного вибору професії.

Професійна консультація – науково організована система взаємодії профконсультанта та особи, яка потребує допомоги у виборі або зміні професії чи виду діяльності, на основі вивчення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних інтересів, нахилів, можливостей, стану здоров'я особи та з урахуванням потреб ринку праці.

Наступний елемент профорієнтаційної роботи – **професійний добір**. Це система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення конкретних професій, найбільш придатних для оволодіння нею. Всебічний аналіз індивідуально-психологічних особливостей особистості та наявних реальних можливостей дає змогу підібрати найбільш підходящу для людини професію.

Наступний елемент – **професійний відбір**. Це система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення ступеня її придатності до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами.

Профвідбір слід відрізнити від профдобору. При проведенні профвідбору добирають професії найбільш відповідну за професійно важливими якостями особистість, тобто йдуть від професії до людини, а при профдоборі підбирають відповідну даній особистості професію, тобто йдуть від особистості до професії. Виділяють такі основні види професійного відбору:

- медичний – проводиться з метою виявлення і оцінки стану здоров'я людини, формулювання висновку наскільки він відповідає вимогам, що їх висуває професія;
- соціально-психологічний – включає в себе в першу чергу діагностику мотиваційної сфери оптанта;
- освітній – має за мету визначення рівня знань та їх відповідність вимогам професії;
- психологічний – являє собою оцінку відповідності рівня розвитку індивідуально-психологічних якостей тому, що вимагає професія.

Професійний відбір здійснюється згідно Переліку професій та спеціальностей, що затверджується в установленому порядку Кабінетом Міністрів України. Ще один елемент профорієнтації – **професійна адаптація**. Це комплексна система заходів, покликана сприяти

процесу пристосування особи до психологічних та організаційно-технічних особливостей професійної діяльності на виробництві, успішному становленню працівника. Профадаптація покликана сприяти входженню особистості в трудову діяльність, практичній перевірці правильності професійного відбору. Профадаптація – це завершальний етап професійної орієнтації. Професійна адаптація в найбільшій мірі залежить від колективу, проявляється в колективі і через колектив.

Сучасний стан професійної орієнтації населення не повною мірою відповідає тим процесам, що відбуваються в соціально-економічній сфері країни, і характеризується комплексом проблем – як нерозв'язаних на попередньому етапі, так і пов'язаних із виникненням нових пріоритетів. Серед невирішених проблем необхідно зазначити в першу чергу відсутність дієвої цілісної системи професійної орієнтації, розрив зв'язків між соціальними інститутами, що покликані її здійснювати, брак наступності та комплексного підходу в їх профорієнтаційній діяльності, недостатнє врахування викликів та можливостей сьогодення. Поряд з тим спостерігається і комплекс позитивних тенденцій щодо диверсифікації типів навчальних закладів та ринку освітніх послуг, зокрема, в системі освіти, яка закладає фундамент майбутньої професійної самореалізації особистості та виступає, поряд з державною службою зайнятості, провідним соціальним інститутом у сфері професійної орієнтації населення.

Відновлюється мережа дошкільних закладів і груп, в т.ч. з варіативними підходами до змісту і методів виховання, та розширюється охоплення дітей дошкільною освітою, поглиблюється диференціація навчання, профілізація старшої школи та здійснюється допрофесійна підготовка учнівської молоді, впроваджуються нові освітні стандарти, поширюється інтеграція професій та спеціальностей професійно-технічної та вищої освіти, інформатизація та комп'ютеризація освіти. Це створює необхідні умови для індивідуалізації розвитку професійних інтересів, намірів та здібностей учнів та студентів. Проте у профорієнтаційній роботі з молоддю, яка навчається, нові можливості використовуються недостатньо. В роботі соціальних служб для молоді на сучасному етапі виникають пріоритети, пов'язані з реалізацією державної молодіжної політики щодо активізації молодіжної участі у суспільному житті, розвитку економічної самостійності, громадської активності молоді та формування її ціннісних орієнтацій. Проте інфраструктура сприяння зайнятості молоді та підтримки молодіжного підприємництва розвинена недостатньо, що потребує посилення міжгалузевої співпраці та координації зусиль у сфері професійної орієнтації молодих громадян.

У державній політиці в сфері реабілітації інвалідів пріоритетним напрямом стає створення правових, соціально-економічних та організаційних умов для підтримання інвалідами фізичного, психічного, соціального благополуччя, сприяння їм у широкій інтеграції у суспільство, досягненні соціальної та матеріальної незалежності. Це передбачає, зокрема, їх професійну реабілітацію, відновлення або здобуття трудових навичок, отримання освіти, професійної перепідготовки та працевлаштування з урахуванням функціональних можливостей на основі експертизи професійної придатності та індивідуальної програми реабілітації, невід'ємною складовою якої є профорієнтація. Але право інвалідів на отримання повного комплексу профорієнтаційних послуг з урахуванням характеру і ступеня уражень не забезпечене відповідними кадровими, інформаційними та методичними ресурсами.

Лекція 9. Професійна орієнтація як система

1. Профорієнтаційна діяльність молодіжних центрів праці та соціальних служб для молоді. Ярмарки вакансій.
2. Професійна діагностика та професійна освіта.
3. Класифікація професій.
4. Професіографія і професіологія.
5. Організація виробничої та соціальної адаптації працівників.

1. Профорієнтаційна діяльність молодіжних центрів праці та соціальних служб для молоді. Ярмарки вакансій.

В останні роки в Україні існує проблема розбалансованості ринку праці та ринку освітніх послуг. Зокрема: відсутність відповідності між кількістю та структурою робочих місць, які визначають попит на працю, з чисельністю і структурою економічно активної частини населення; нерівномірність нормативно визначеної системи класифікації професій попиту роботодавців у робочій силі з певною класифікацією; невідповідність професійно-кваліфікаційної структури спеціалістів-випускників навчальних закладів потребам ринку праці; перевиробництво деяких професій спеціалістів тощо.

Ці проблеми найбільше стосуються молодого покоління. Тому виникає потреба у відповідних кроках з боку держави, спрямованих на невідкладне вирішення проблем профорієнтації, працевлаштування та вторинної зайнятості молоді.

На сьогоднішній день випускники загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних училищ, вищих навчальних закладів страждають від невизначеності своєї подальшої кар'єри. Більшість з них потребує спеціального профорієнтаційного консультування для визначення професійних інтересів, подальшого професійного становлення та реалізації потенційних можливостей.

Проведення профорієнтаційної роботи з молоддю відповідно до потреб особистості, виробництва та ринку праці є одним з важливих напрямків реалізації державної молодіжної політики.

З цією метою, зокрема, створено мережу спеціалізованих державних установ - *молодіжних центрів праці*, діяльність яких спрямована на здійснення заходів з реалізації профорієнтаційної роботи серед молоді, вирішення питань її працевлаштування, сприяння розвитку молодіжних ініціатив у трудовій сфері, перепідготовку та підвищення кваліфікації молоді.

Особливістю діяльності молодіжних центрів праці є їх мобільність, вони діють безпосередньо в молодіжному сегменті, реагуючи на потреби та запити молоді.

Молодіжні центри праці використовують новітні вітчизняні та європейські методики щодо здійснення профорієнтаційної роботи, які забезпечують індивідуальний підхід до кожної молодої людини.

Для прикладу, у сільській місцевості Тернопільської області діяли мобільні консультативні пункти з питань профорієнтації та молодіжного працевлаштування, якими проведено семінари-тренінги на тему "Моя майбутня професія", "Мій талант - моя робота", учасниками яких стали понад 1000 молодих людей. Також проведено молодіжну акцію "Цикл профорієнтаційних тренінгів для молоді" - "Моє майбутнє!".

Соціальна робота з молоддю – це діяльність уповноважених органів, підприємств, організацій та установ незалежно від їх підпорядкування і форми власності та окремих громадян, яка спрямована на створення соціальних умов життєдіяльності, гармонійного та різнобічного розвитку молоді, захист її конституційних прав, свобод і законних інтересів, задоволення культурних та духовних потреб. Соціальна робота з молоддю підпорядкована основним теоретичним і практичним підходам, однак своєрідність молоді як особливої демографічної групи населення зумовлює специфічні підходи соціальної роботи, які базуються на таких напрямках і технологіях, як соціальна профілактика, соціальне обслуговування, соціальна реабілітація і соціальна допомога.

Центри соціальних служб проводять соціальну роботу з дітьми, молоддю та сім'єю за такими напрямками:

- соціальне обслуговування (надання соціальних послуг та соціальної допомоги) ;
- соціальний патронаж (соціальний супровід та соціальна підтримка) ;
- соціальна профілактика (запобігання та подолання негативних явищ, їх соціальних наслідків) ;

- соціальна реабілітація (відновлення морального, духовного, фізичного і психічного стану дітей, молоді та сімей).

Згідно з головними завданнями, центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді реалізують на практиці соціальні програми за дев'ятьма напрямками:

1. Соціальна підтримка молодої сім'ї.

2. Соціальна адаптація молодих жінок (дівчат-підлітків, їхніх батьків; молодих жінок із сільської місцевості; неповнолітніх матерів; матерів-одиначок; молодих жінок, які зазнали насильства; незайнятих та безробітних жінок).

3. Соціальна підтримка дітей та молоді з особливими потребами (інваліди).

Головною метою діяльності центрів СССДМ у цьому напрямку є

4. Соціальна підтримка дітей та молоді пільгових категорій (діти-сироти; діти, які залишилися без піклування батьків; діти-сироти, які живуть у сім'ях опікунів; ті, що перебувають у будинках дитини, дошкільних дитячих будинках, школах-інтернатах; ті, що виховуються в дитячих будинках сімейного типу; ті, що вже навчаються у закладах освіти; молодь із числа сиріт віком від 18 років).

5. Профілактика негативних явищ у молодіжному середовищі (алкоголізм, наркоманія, ВІЛ/СНІД, захворювання, що передаються статевим шляхом).

6. Профілактика правопорушень у дитячому і молодіжному середовищі (діти і молодь девіантної поведінки; неповнолітні, які перебувають на обліку в кримінальній міліції у справах неповнолітніх; безпритульні та бездоглядні діти, їхні батьки та соціальне оточення; неповнолітні, молодь, що повернулася із місць позбавлення волі).

7. Сприяння працевлаштуванню і вторинній зайнятості молоді.

Основний акцент при реалізації програми робиться на розвитку та вдосконаленні системи профорієнтаційної роботи і заходів щодо сприяння працевлаштуванню окремих категорій молоді (безробітних жінок, військовослужбовців, інвалідів та ін.), організації громадської роботи і соціально корисної діяльності молоді, сприянні розвитку молодіжного підприємництва.

Форми роботи: молодіжні біржі праці та агентства зайнятості, консультативні пункти, професійні консультативні пункти, фонди зайнятості, курси набуття професій.

8. Сприяння творчому розвитку дітей та молоді, організація їх змістовного дозвілля, відпочинку та оздоровлення.

9. Соціальна підтримка військовозобов'язаної молоді (допризовна та призовна молодь; військовослужбовці та члени їхніх сімей, службовці за призовом).

Якщо роботодавцю необхідно у короткий термін підібрати кадри, центри зайнятості організують та проведуть міні-ярмарки вакансій, презентації професій та навчальних закладів, де роботодавець має можливість особисто підібрати працівників на вакантні посади.

Ярмарки вакансій – це подія, під час якої відбувається безпосередній контакт працедавців та студентів з метою конкурсного відбору фахівців та отримання резюме претендентів на майбутнє працевлаштування.

Під час Ярмарки вакансій представники компаній та організацій мають можливість:

- надати студентам університету інформацію про стажування і вакансії постійної та тимчасової роботи;
- отримати резюме студентів та провести з ними попередню коротку співбесіду;
- запросити потенційних кандидатів для проходження кваліфікаційної співбесіди;
- провести презентацію компанії, тематичний семінар або майстер-клас;
- розмістити інформацію про компанію та асортимент послуг на виставкових стендах та поширити друковані інформаційні матеріали серед студентів – учасників Ярмарки вакансій.

Для роботи на Ярмарку організатори надають обладнане робоче місце, де можна розмістити власні виставкові стенди. Візитівкою Ярмарки вакансій є довідник з розміщенням інформації про компанії, який поширюється серед студентів-учасників Ярмарку вакансій.

Ярмарки вакансій – це шанс для студентів знайти роботу, а для роботодавців – підібрати висококваліфікованих фахівців.

2. Професійна діагностика та професійна освіта.

Вважається, що професійна діагностика є головним елементом профорієнтації. Без неї не можуть функціонувати ані професійна консультація, ані професійне виховання, а тим більше професійний відбір.

Професійна діагностика здійснюється фахівцями по відношенню до кожної конкретної людини з використанням різних методик. У ході професійної діагностики вивчаються особливості вищої нервової діяльності людини, стан його здоров'я, інтереси і мотиви, ціннісні орієнтації, установки у виборі професії.

Профдіагностика являє собою психологічні тести, спрямовані на виявлення індивідуальних здібностей, інтересів і переваг. На основі результатів тестів ви можете зробити висновок щодо інтелектуальних здібностей, рівнів розвитку ваших особистісних якостей. За підсумками тестів отримують рекомендації, яким професіям слід віддати перевагу в майбутньому.

Професійна освіта як система передбачає:

- професійну інформацію;
- професійну пропаганду;
- професійну агітацію.

Мета профосвіти – повідомити учням певний обсяг відомостей про найбільш масових професіях народного господарства, інформувати їх про способи та умови оволодіння ними; пропагувати суспільну значимість професій, в яких в даний час відчуває гостру потребу господарство економічного регіону.

Розрізняють також **професійне виховання**, під яким розуміють виховання у школярів професійно важливих якостей особистості: професійного обов'язку і честі, відповідальності, професійної гордості, етики та ін.

Професійна інформація як окремих щодо самостійний елемент професійної освіти та профорієнтації в цілому являє собою систему організації та проведення навчально-виховної роботи, спрямованої на засвоєння учнями необхідних знань про соціально-економічних, психологічних і психофізіологічних умов правильного вибору професії.

Елементами профінформаційної роботи як системи є:

- **Профінформаційний урок**, завданнями якого є активізація інтересу учнів до вивчення та вибору професій; виховання у підлітків відповідального й активного ставлення до свідомого вибору професії; виявлення правильної мотивації вибору професійної діяльності; сприяння розвитку пізнавальної активності та самостійності учнів; стимулювання школярів до самовиховання професійно значущих якостей з метою професійного самовизначення та становлення особистості.

- **Професіографічна зустріч**, яка є одним з шляхів вивчення професій учнями і представляє собою зустріч представника певної професії зі школярами. У ході професіографічної зустрічі учні разом з представником професії проводять психологічний аналіз змісту професійної праці, описують вимоги професії до психологічній сфері особистості. За допомогою учнів представник професії розкриває соціально-економічні та технологічні аспекти професійної діяльності, а також психологічну структуру своєї професії і аналізує себе як фахівця, відповідаючи на поставлені ним же питання: Чим йому подобається обрана професія? Завдяки чому йому вдається домагатися високої продуктивності в праці? Чому ця професія подобається не кожній людині? Чому в цьому виді професійної праці деякі люди не справляються з окремими завданнями або виконують їх погано?

- **Професіографічна екскурсія** – завдання якої полягає в тому, щоб, з одного боку, ознайомити учнів зі структурою сучасного виробництва, його технікою, технологією, організацією праці, з пристроєм і принципами дії машин, із застосуванням та використанням

в технології виробництва знань про різних природних закономірностях, а з іншого - навчити їх самостійно аналізувати професії в профорієнтаційних цілях. Іншими словами, *професіографічна екскурсія* - це форма організації пізнавальної діяльності учнів, спрямованої на отримання і аналіз професіографічної інформації безпосередньо в конкретних умовах професійної діяльності людей.

- *Професіографічні дослідження*, що ґрунтуються на організації самостійної діяльності учнів і передбачає самостійне добування інформації про дану професію певними групами школярів з метою складання профорієнтаційної характеристики даного виду професійної діяльності. Професія вивчається за п'ятьма аспектами, відповідно до яких учнів розбивають на п'ять груп: перша досліджує загальні відомості про професію, друга - характеристику процесу праці, третє - санітарно-гігієнічні умови праці, четверта - вимоги професії до фізичної і психологічної сфери людини, п'яте - вимоги до професійної підготовки.

Важливу роль в організації та проведенні профорієнтаційної роботи з учнями відіграють *навчально-методичні кабінети* профорієнтації в школах і профтехучилищах. У роботу кабінету професійної орієнтації входить інформування учнів про різні галузі господарства; ознайомлення з найбільш поширеними професіями; виявлення та розвиток професійних інтересів, схильностей, здібностей учнів до певних видів трудової діяльності; формування в учнів професійних намірів, відповідних психофізіологічних якостей особистості і враховують потреби суспільства в кадрах; організація консультацій для учнів з питань вибору професії, працевлаштування та продовження освіти; проведення зборів, лекцій, зустрічей, індивідуальних консультацій з вчителями та батьками учнів; вивчення та узагальнення передового досвіду з профорієнтації школярів; здійснення зв'язку з трудовими колективами та громадськістю з питань професійної орієнтації.

3. Класифікація професій

Класифікацію професій здійснюють наступним чином:

1. Залежно від предмету праці.
2. Залежно від умов праці.
3. Залежно від засобів праці.
4. Залежно від мети праці.

1. Залежно від предмету праці всі професії поділяються на п'ять типів:

1) "Людина - природа".

Професії: насіннезнавець, майстер-тваринник, зоотехнік, агроном, кінолог, лаборант хіміко-бактеріологічного аналізу тощо.

Серед професій типу "людина - природа" можна виділити професії, предмет праці яких: рослинні організми, тваринні організми, мікроорганізми.

Це професії, пов'язані з сільським господарством, харчовою промисловістю, медициною і науковими дослідженнями (біологія, географія). Певний інтерес до природи (не основний) повинні мати психолог, менеджер з туризму і готельного бізнесу.

Наведений поділ не означає, що праця людини спрямована тільки на згадані вище предмети. Рослинники, наприклад, працюють у колективі, використовують різноманітну техніку, займаються питаннями економічної оцінки своєї праці. Але все таки головний предмет уваги і турбот рослинників - рослини та їх середовище існування.

При виборі професії цього типу важливо розібратися, як саме ви ставитеся до природи: як до місця для відпочинку чи як до майстерні, де ви збираєтеся віддавати всі сили виробництву.

Особливість біологічних об'єктів праці полягає в тому, що вони складні, мінливі (за своїми внутрішніми законами), нестандартні. І рослини, і тварини, і мікроорганізми живуть,

ростуть, розвиваються, а також хворіють, гинуть. Працівникові потрібно не просто дуже багато знати про живі організми, але передбачати можливі зміни у них, які часом незворотні. Від людини потребується ініціатива та самостійність у вирішенні конкретних трудових завдань, дбайливість і далекоглядність.

2) "Людина - техніка".

Головний, провідний предмет праці - технічні об'єкти (машини, механізми), матеріали, види енергії.

Професії: прохідник, столяр, технік-металург, інженер-механік, архітектор, електромонтажник, радіомеханік, будівельник, складальник комп'ютерів, спеціаліст з телекомунікацій тощо.

Праця робітників тут спрямована не тільки на техніку, але і на провідний предмет професійної уваги - область технічних об'єктів та їх властивостей.

Серед професій типу "людина - техніка" можна виділити:

- професії із добування, обробки ґрунтів, гірських порід;
- професії з обробки і використання неметалічних промислових матеріалів, виробів, напівфабрикатів;
- професії з виробництва і обробки металу, механічного складання, монтажу машин, приладів;
- професії з ремонту, наладки, обслуговування технологічних машин, установок, транспортних засобів;
- професії з монтажу, ремонту будівель, споруд, конструкцій;
- професії зі складання, монтажу електрообладнання, приладів, апаратів;
- професії з ремонту, наладки, обслуговування електрообладнання, приладів, апаратів;
- професії, пов'язані із застосуванням підйомних, транспортних засобів, керування ними;
- професії із переробки продуктів сільського господарства.

При обробці, перетворенні, переміщенні чи оцінці технічних об'єктів від працівника потребуються точність, визначеність дій. Оскільки технічні об'єкти практично завжди створюються самою людиною, в світі техніки є особливо широкі можливості для новаторства, вигадки, технічної творчості. Разом з творчим підходом до справи в області техніки від людини вимагається висока виконавча дисципліна.

3) "Людина - людина".

Головний, провідний предмет праці - люди.

Професії: лікар, учитель, психолог, перукар, екскурсовод, менеджер, керівник художнього колективу тощо.

Серед цього типу професій можна виділити:

- професії, пов'язані з навчанням і вихованням людей, організацією дитячих колективів;
- професії, пов'язані з управлінням виробництвом, керівництвом людьми, колективами;
- професії, пов'язані з побутовим, торговим обслуговуванням;
- професії, пов'язані з інформаційним обслуговуванням;
- професії, пов'язані з інформаційно-художнім обслуговуванням людей та керівництвом художніми колективами;
- професії, пов'язані з медичним обслуговуванням.

Для успішної роботи за професіями цього типу потрібно навчитися встановлювати і підтримувати контакти з людьми, розуміти людей, розбиратися у їхніх особливостях, а також опанувати знаннями у відповідній області виробництва, науки, мистецтва.

Короткий перелік якостей, які дуже важливі в роботі:

- стійкий гарний настрій у процесі роботи з людьми;
- потреба в спілкуванні;
- здатність розуміти наміри, помисли, настрої людей;

- уміння швидко розбиратися у взаєминах людей;
- уміння знаходити спільну мову з різними людьми.

4) "Людина - знакові системи".

Головний, провідний предмет праці - умовні знаки, цифри, коди, природні чи штучні мови.

Професії: перекладач, кресляр, інженер, топограф, секретар-друкарка, програміст тощо.

Серед професій типу "людина - знакові системи" є:

- професії, пов'язані з оформленням документів, діловодством, аналізом текстів чи їх перетворенням, перекодуванням;
- професії, предметом праці в яких є числа, кількісні співвідношення;
- професії, пов'язані з обробкою інформації у вигляді системи умовних знаків, схематичних зображень об'єктів.

Щоб успішно працювати за професією, потрібні особливі здібності подумки занурюватися у світ, здавалося б, сухих позначень, відволікатися від власне предметних властивостей довколишнього світу і зосереджуватися на відомостях, які несуть у собі ті чи інші знаки. При обробці інформації у вигляді умовних знаків виникають завдання контролю, перевірки, обліку, обробки відомостей, а також створення нових знаків, знакових систем.

5) "Людина - художній образ".

Головний, провідний предмет праці - художній образ, способи його створення.

Професії: артист, художник, музикант, дизайнер, різьбяр по каменю, літературний працівник.

Професії типу "людина - художній образ" включають:

- професії, пов'язані з образотворчою діяльністю;
- професії, пов'язані з музичною діяльністю;
- професії, пов'язані з літературно-художньою діяльністю;
- професії, пов'язані з акторсько-сценічною діяльністю.

Одна з особливостей професій типу "людина - художній образ" полягає в тому, що значна частина трудових витрат залишається прихованою від стороннього спостерігача. Більше того, нерідко докладаються спеціальні зусилля для створення ефекту легкості, невимушеності кінцевого результату праці.

2. За умовами праці виділяють чотири групи професій:

- 1) Праця в умовах звичайного (побутового) мікроклімату (бухгалтер, інженер, програміст, секретар-референт).
- 2) Праця з перебуванням на відкритому повітрі з різкими перепадами температури, вологості (будівельник, пожежник, рільник, агроном).
- 3) Праця у незвичних умовах: під землею, під водою, на висоті, в повітрі, в гарячих цехах, в цехах з неминучою виробничою шкодою (льотчик, шахтар, водолаз, апаратник).
- 4) Праця з підвищеною моральною відповідальністю за здоров'я, життя людей, за великі суспільні, матеріальні цінності (вчитель, лікар, інженер з техніки безпеки, аудитор).

3. Залежно від засобів праці професії поділяють на чотири групи:

- 1) Професії, пов'язані з використанням ручної праці (столяр, монтажник радіоапаратури, ювелір, музикант, хірург).
- 2) Професії, пов'язані з використанням машин з ручним керуванням (токарь, водій, машиніст, оператор зв'язку).
- 3) Професії, пов'язані з використанням напівавтоматів, автоматів, автоматичних ліній, робототехнічних комплексів (сталевар, друкар, апаратник, диспетчер енергосистеми).
- 4) Професії, пов'язані з використанням функціональних засобів, знарядь праці (викладач, актор, диригент, режисер, спортсмен).

4. Залежно від мети праці можна виділити три класи професій:

- 1) Гностичні: розпізнати, розрізнити, оцінити, перевірити (санітарний лікар, літературний критик, контролер, товаровознавець, експерт, слідчий).

2) Перетворюючі: обробити, перемістити, організувати, перетворити (водій, живописець, викладач, паркетник, слюсар, кравець).

3) Дослідницькі: винайти, вигадати, знайти новий варіант, сконструювати (закрійник, розмітник, селекціонер, художник-оформлювач).

4. Професіографія і професіологія.

Професіографія - одна з основних галузей професіології, яка вивчає професійну діяльність людей.

Завданням професіології є: опис професій чи спеціальностей, основних вимог, які вони пред'являють до людини, її психофізіологічних якостей, а також виявлення факторів, що обумовлюють успішність або неуспішність діяльності людини, задоволеність нею.

У професіології розрізняють поняття "професія", "спеціальність" і "кваліфікація".

Професія – це певний вид трудової діяльності, що виникає в процесі суспільного розподілу праці і що вимагає для його виконання певних здібностей, спеціальних теоретичних знань і практичних навичок. *Професія визначається* характером створюваного продукту, використовуваних знарядь і специфічними умовами виробництва в даній галузі (наприклад, токар, стругальник, фрезерувальник, шліфувальник, слюсар, коваль, штампувальник, зварювальник).

Спеціальність є підвидом професії, що визначається подальшим розподілом праці в межах однієї професії (наприклад, слюсар-складальник, слюсар-інструментальник, слюсар-ремонтник і т. д.).

Кваліфікація працівника визначається рівнем спеціальних знань, практичних навичок і характеризує ступінь складності виконуваного робочим конкретного виду роботи. До кваліфікованим робочих кадрів відносяться працівники, які володіють теоретичними знаннями і практичними навичками, які вимагають відповідного навчання та атестації.

Комплексний, систематизований, багатосторонній опис конкретного виду роботи, призначений для психологічного вивчення праці та використання в подальшій практичній діяльності, називають **професіограмами**.

Професіограми застосовують для ознайомлення учнів з різними професіями в процесі професійного інформування та освіти.

Професіограми основних робочих професій містять дані про процес роботи, вимоги щодо професійної і загальноосвітньої підготовки, гігієнічні і фізіологічні особливості, медичні протипоказання, перспективи професійно-кваліфікаційного зростання, економічні дані та ін. Важлива роль у розвитку та вдосконалення організації професійної орієнтації школярів, організації розробки професіограм належить інженерам з підготовки кадрів підприємств і організацій, організаторам профорієнтаційної роботи.

Загальний план опису професії (професіограма) містить наступні розділи:

1. Загальні відомості про професії, спеціальності (найменування професії, потреба у даних спеціалістах, форми професійної підготовки, робочі місця, які можна зайняти після придбання професії).

2. Зміст і умови роботи (використовувані матеріали, робочий інструмент, процес роботи і його результати, рівень механізації і автоматизації, необхідні для роботи знання, уміння, навички, характер і умови праці).

3. Людина в процесі роботи (привабливі сторони роботи і її труднощі, ступінь відповідальності та елементи творчості, психофізіологічні якості і медичні протипоказання, позитивні і негативні наслідки роботи для людини).

4. Соціально-економічні особливості професії (система оплати праці та соціальне забезпечення, культурно-побутові умови, перспективи професійного зростання, географія професії та ін.)

Важливою складовою професіограми є **психограма**, де описуються психологічні особливості професії. Кожна конкретна професія зумовлює кількісне та якісне вираження окремих психічних утворень (відчуттів, сприйняття, пам'яті, мислення, уяви, мови, уваги, волі тощо), їх взаємозв'язок та взаємодія в процесі виконання виробничих операцій, що

обумовлює наявність певних здібностей. Психограма покликана відобразити цю своєрідність і дати зрозуміти людині, які вимоги до психіки і особистості пред'являє професія, що його цікавить.

5. Організація виробничої та соціальної адаптації працівників.

Великий внесок у розвиток професійної орієнтації вносять профорієнтаційні лабораторії та кабінети організацій і підприємств.

Основні завдання таких лабораторій і кабінетів – участь у профорієнтаційній роботі з учнівською молоддю в загальноосвітніх школах; правильний розподіл робітників і службовців по групах професій відповідно до індивідуальних особливостей кожного працівника; проведення досліджень, необхідних для виконання основних завдань кабінету; видача рекомендацій про форми і методи професійної підготовки та виховання кадрів, що забезпечують якісне освоєння обраної професії в можливо короткі терміни. Велика увага при цьому приділяється адаптації новачків на виробництві, яка передбачає їх активне входження в соціально-виробниче середовище та прийняття ціннісних орієнтацій колективу підрозділу. При цьому розрізняють адаптацію соціальну та професійну.

Соціальна адаптація молодого робітника – це процес його активного входження в систему міжособистісних взаємин трудового колективу, освоєння норм і традицій, ціннісних орієнтацій і інтересів цього колективу.

Професійна адаптація являє собою процес активного пристосування працівника до змісту професійних і функціональних обов'язків, виробничим вимогам, режиму праці, особливостям робочого місця, а також освоєння професії. Процес адаптації триває близько трьох років.

Як правило, методика адаптації молодих робітників на підприємстві передбачає організацію роботи у три основні етапи:

1. *Попередня соціальна адаптація.* Охоплює перші 10 днів роботи і передбачає наступні *заходи*: бесіди з надійшли робітниками про історію та традиції заводу (цеху); ознайомлення з організаційною структурою і виробничими завданнями підрозділу; роз'яснення правил внутрішнього трудового розпорядку, порядку отримання інструменту та спецодягу, системи нарахування заробітної плати і преміальних винагород, пільг для молодих робітників; організацію екскурсій по цеху (ознайомлення з розташуванням служб, побутових приміщень, робочих місць, пунктів громадського харчування і медичного обслуговування); подання новачка трудовому колективу і закріплення за ним інструктора-наставника; урочисте вручення трудової книжки та особистого робочого інструменту.

2. *Соціально-професійна адаптація.* Триває близько шести місяців. Охоплює період освоєння професії, протягом якого молодий робітник вивчає технологічний процес, налагоджує виробничі контакти з членами колективу, пристосовується до вимог виробничої дисципліни, включається в суспільне життя підрозділу. Передбачаються такі *основні заходи*: періодичний контроль за навчанням новачків, їх дозвіллям та умовами побуту; урочисте вручення новачкам першої зарплати; поступове залучення молодих робітників у суспільне життя колективу; урочисте вручення кваліфікаційного посвідчення про присвоєння розряду та ін.

3. *Соціально-виробнича адаптація.* Характеризується тим, що молодий робітник приступає до самостійної роботи на основі отриманих знань та навичок. Цей етап є завершальним і закінчується присвоєнням чергового кваліфікаційного розряду. *Основні заходи* - організація та проведення в цеху посвячення в робітники даного підприємства, святкування Дня повноліття; організація конкурсів "Кращий за професією"; висування молодих робітників на заохочення за успіхи в праці, навчанні, громадському житті та ін.

Лекція 10. Люди з обмеженими можливостями на ринку праці.

На думку експертів ООН, забезпечення участі людей у прийнятті рішень, які безпосередньо зачіпають їхні інтереси, — найважливіший принцип демократії. У цьому плані організації інвалідів виражають потреби своїх членів. До країн з високорганізованою політикою щодо інвалідів Україну зараховують за критерієм наявності, активності та ролі у прийнятті рішень неурядових організацій. У нашій країні громадські організації мають багаторічну історію. Вони відіграють велику роль у наданні соціальної допомоги інвалідам. Діяльність неурядових організацій інвалідів є важливим фактором допомоги у розвитку культури, освіти, охорони здоров'я, вирішенні їхніх проблем, їх соціалізації і залучення до активного суспільного життя. Тому органи виконавчої влади соціального захисту повинні бути зорієнтовані на найкращу взаємодію з громадськими організаціями інвалідів та різними благодійними організаціями. Із загальної кількості в українському суспільстві громадських об'єднань, яких налічується близько 18 тис, понад 900 організацій зосереджують свою діяльність на проблемах інвалідів. Окрім можливостей вияву громадянської активності, ці неприбуткові об'єднання забезпечують робочі місця для певного контингенту людей, надають соціально важливі послуги інвалідам, таким чином сприяючи створенню умов для забезпечення життєдіяльності осіб з обмеженими фізичними можливостями. Саме через ці організації здебільшого внутрішні бізнесові структури та міжнародні донори надають кошти для здійснення в Україні соціальних проектів.

Накопичений міжнародний і вітчизняний досвід свідчать про те, що ефективне вирішення тих чи інших проблем є реальним лише в межах моделі, де органічно поєднана зацікавлена, цілеспрямована політика держави, її правові, економічні, організаційні й наукові можливості, з одного боку, та ініціатива, інтереси відповідної соціальної групи населення — з іншого. Закон України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" передбачає механізм соціального партнерства держави та громадських організацій інвалідів. У загальнодержавному процесі розв'язання проблем інвалідів їх організації можуть і повинні виконувати специфічні функції, які державні інститути або просто не в змозі виконати, або виконують з набагато меншим ефектом.

Важливим напрямом соціальної роботи є сприяння професійній підготовці інвалідів. У Конституції України та Законах України "Про освіту", "Про професійно-технічну освіту", "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні", інших документах державою забезпечується доступність і безоплатність освіти інвалідам у державних та комунальних навчальних закладах на рівні, що відповідає їх здібностям і можливостям, їхнім бажанням та інтересам, удосконалення наукової та професійної підготовки з урахуванням медичних показань і протипоказань для подальшої трудової діяльності.

Відповідно до міжнародних вимог до навчання і професійної підготовки інвалідів, які ґрунтуються на всезагальності освіти і принципі створення рівних можливостей, в Законі України "Про основи соціальної захищеності інвалідів" в статтях 21—24 держава гарантує інвалідам дошкільне виховання, здобуття освіти на рівні, що відповідає їхнім здібностям і можливостям. Дошкільне виховання, навчання інвалідів здійснюється в загальних або спеціальних дошкільних та навчальних закладах. Професійна підготовка або перепідготовка інвалідів проводиться з урахуванням медичних показань і протипоказань для подальшої трудової діяльності. Вибір форм і методів професійної підготовки провадиться згідно з висновками медико-соціальної експертизи. При навчанні, професійній підготовці або перепідготовці інвалідів поряд із загальними допускається застосування альтернативних форм навчання. Обдаровані діти - інваліди мають право на безплатне навчання музики, образотворчого, художньо-прикладного мистецтва у загальних навчальних закладах або спеціальних позашкільних навчальних закладах. За інших рівних умов інваліди мають переважне право на зарахування до вищих і середніх спеціальних навчальних закладів. Під час навчання пенсія і стипендія інвалідам виплачуються в повному обсязі. Для практичної реалізації інвалідами права на освіту в Україні функціонують загальноосвітні заклади різного

рівня, забезпечені спеціальними програмами, допоміжними технічними засобами, які дають змогу здійснювати спільне навчання здорових та інвалідів. Для дітей-інвалідів, стан здоров'я яких виключає можливість навчання і виховання в навчально-виховних закладах системи освіти на загальних підставах, створюються спеціальні дошкільні заклади освіти, школи-інтернати, навчально-виховні комплекси, навчально-реабілітаційні центри, спеціальні класи при загальноосвітніх школах.

В Україні розроблено Комплексну програму освіти та фахової підготовки інвалідів, спрямовану на створення сприятливих педагогічних, психологічних, соціально-економічних, медичних, організаційних та правових умов і гарантій для реалізації прав інвалідів на отримання освіти відповідно до інтелектуальних, психологічних та фізичних можливостей особистості.

Система спеціалізованих шкіл-інтернатів доступна всім інвалідам, що забезпечує охоплення усіх інвалідів системою неповної середньої освіти. Школи-інтернати пристосовані для інвалідів певного виду захворювання та мають спеціальні методики, навчальні матеріали та посібники. У школах працюють кваліфіковані педагоги та спеціальний персонал, які мають навички роботи з такими учнями.

Професійне навчання для інвалідів — це підвищення їхнього соціального статусу та можливість підвищення рівня доходів, розвиток навичок та вміння працювати. Для суспільства професійне навчання інвалідів — це зниження напруженості на ринку праці, підвищення суспільної продуктивності, розв'язання соціальних проблем інвалідів. Основна мета професійного навчання інвалідів — інтеграція їх у суспільство. В Україні фахову підготовку інвалідів здійснюють навчальні заклади, підпорядковані міністерствам праці та соціальної політики, освіти і науки, центри професійної реабілітації інвалідів, підприємства громадських організацій інвалідів, державна служба зайнятості (для тих інвалідів, які звернулись до неї за допомогою у працевлаштуванні).

Для підготовки фахівців з числа інвалідів у вищих навчальних закладах передбачено гарантії і пільги для інвалідів різних категорій і груп інвалідності. Під час навчання інвалідів у вищих навчальних закладах їм виплачується пенсія і стипендія у повному розмірі. Після закінчення навчального закладу їм надається право вибору місця роботи з наявних варіантів або вільного працевлаштування (за бажанням).

Важливим є застосування новітніх видів навчання (дистанційного та ін.). В університеті "Україна" започатковано програму "Перший комп'ютер для інваліда", метою якої є розширення можливостей молоді з обмеженими фізичними можливостями у набутті освіти, у соціальній реабілітації та спілкуванні з зовнішнім світом через встановлення в їхніх квартирах комп'ютерів, підключення їх до спеціалізованого сервера "ІНВАНЕТ" та інших зовнішніх інформаційних джерел.

Невід'ємним правом інвалідів є право на працю, незважаючи на обмежену працездатність. Право інвалідів на працю встановлено законами України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" та "Про зайнятість населення", які спрямовані на створення інвалідам реальних можливостей продуктивно працювати і передбачають конкретні механізми їх реалізації. У Законі України "Про зайнятість" і Кодексі про працю визначаються загальні засади зайнятості та працевлаштування населення.

У Законі "Про основи соціальної захищеності інвалідів" в розд. IV висвітлюється порядок працевлаштування, освіти і професійної підготовки інвалідів. У ст. 17 зазначається, що з метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах (в об'єднаннях), в установах і організаціях зі звичайними умовами праці, в цехах і на дільницях, де застосовується праця інвалідів, а також займатися індивідуальною та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом. Держава захищає інвалідів від різних форм дискримінації. Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків,

загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я.

Ст. 18 визначає органи влади, які здійснюють працевлаштування осіб з інвалідністю і несуть відповідальність за виконання законодавства. Працевлаштування інвалідів здійснюється органами Міністерства праці та соціальної політики, місцевими радами народних депутатів, громадськими організаціями інвалідів. Підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань інваліда, його професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи. Підприємства (об'єднання), установи та організації незалежно від форми власності й господарювання, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством.

У ст.19 і 20 визначається норматив робочих місць для інвалідів. Для підприємств (об'єднань), установ та організацій незалежно від форми власності й господарювання встановлюється норматив робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів у розмірі 4 % від загальної чисельності працівників, а якщо працює від 15 до 25 осіб — у кількості одного робочого місця. Керівники підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форми власності та господарювання у разі незабезпечення зазначених нормативів несуть відповідальність у встановленому законом порядку.

Підприємства (об'єднання), установи та організації незалежно від форми власності і господарювання, де кількість працівників-інвалідів менша, ніж встановлено нормативом, передбаченим частиною першою ст. 19 Закону "Про основи соціальної захищеності інвалідів", щороку сплачують відповідним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів штрафні санкції, сума яких визначається у розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві (в об'єднанні), в установі, організації за кожне робоче місце, не зайняте інвалідом.

Важливою складовою створення необхідних умов трудової діяльності інвалідів є створення для них відповідних робочих місць. Постановою Кабінету Міністрів України "Про організацію робочих місць та працевлаштування інвалідів" від 3 травня 1995р. №314 затверджено Положення про робоче місце інваліда та про порядок добору інвалідів на зайняття визначеної посади, а також обладнання відповідного робочого місця. Цим Положенням визначено порядок атестації робочого місця для інваліда спеціальною комісією за участю представників зацікавлених організацій. Робоче місце вважається створеним у разі прийняття інваліда на роботу на постійній основі. Положення регламентує також функції місцевих органів праці та соціального захисту населення, громадських організацій інвалідів, служби зайнятості, регіональних відділень Фонду соціального захисту інвалідів, роботодавців.

Професійна діяльність інвалідів здійснюється у звичайному (незахищеному) соціальному середовищі, яке мінімально або зовсім не пристосоване до обмежень у життєдіяльності; у спеціальному соціальному середовищі (захищеному), яке пристосоване до потреб інваліда та обмежень у життєдіяльності. За кордоном існує також транзитна (перехідна від спеціального до звичайного середовища) професійна фаза (період, етап), яка сприяє ефективній інтеграції осіб з особливими потребами у реальний трудовий ринок. Робота на спеціалізованих робочих місцях Постановою Кабінету Міністрів України "Про організацію робочих місць та працевлаштування інвалідів" від 2 травня 1995 р. № 314 дається визначення спеціалізованих робочих місць інвалідів як таких, що обладнані спеціальним технічним устаткуванням, пристосуваннями і пристроями для праці інваліда залежно від анатомічних дефектів чи нозологічних форм захворювання та з урахуванням рекомендації медико-соціальної експертної комісії (МСБК), професійних навичок і знань інваліда. Ці робочі місця можуть бути створені як на виробництві, так і вдома. Спеціалізовані підприємства здебільшого призначені для певних категорій інвалідів зі значними втратами функцій організму (незрячі, з порушеннями розумового розвитку, опорно-рухового апарату). Проте працевлаштування інвалідів на спеціалізованих

підприємствах не можна розглядати винятково як форму забезпечення зайнятості інвалідів чи як фундамент, на якому базується політика забезпечення зайнятості інвалідів. Працюючи на спеціалізованих підприємствах, інваліди існують у замкненій соціосистемі.

Найчисленнішими з громадських організацій інвалідів, які займаються питаннями працевлаштування громадян з особливими потребами, є Українське товариство глухих, Українське товариство сліпих, Спілка організацій інвалідів. Головна мета цих громадських організацій полягає у сприянні соціально-трудовій реабілітації інвалідів та їх інтеграції у суспільне виробництво й соціальне життя. Для цього ще за радянських часів були створені навчально-виробничі об'єднання, підприємства, що підпорядковані УТОСу та УТОГу.

Одним із основних напрямів функціонування організацій є виробнича діяльність. На підприємствах УТОС та У ТОГ проходять виробничу підготовку члени товариств, які не мають професій, працевлаштовуються члени товариств, які не можуть знайти роботу на підприємствах інших форм власності. За рахунок прибутку підприємств фінансується діяльність не промислових організацій та соціальної інфраструктури товариств.

Таким чином, організація діяльності підприємств інвалідів має свої особливості, пов'язані з використанням праці осіб з обмеженими фізичними можливостями. Це ставить такі підприємства у нерівні умови з іншими суб'єктами господарської діяльності (нижча продуктивність праці, збільшення витрат на обслуговування робочих місць, висока собівартість продукції тощо).

Соціальні працівники сприяють активній адаптації інвалідів до професійної діяльності у звичайних трудових умовах, забезпечують створення нових робочих місць, захищають права інвалідів та ін.

Соціальна реабілітація інвалідів - це система заходів, орієнтованих на поліпшення життєдіяльності інвалідів, відновлення їх соціального статусу, досягнення матеріальної незалежності та всебічної інтеграції у суспільство. Принципи соціальної роботи з людьми, які мають обмежені можливості передбачають: ранній початок здійснення реабілітаційних заходів; безперервність і поетапність проведення соціальної роботи; комплексний характер реабілітаційних програм з урахуванням медичних, педагогічних, психологічних, професійних, соціально-побутових, технічних аспектів; індивідуальний підхід до визначення характеру і спрямованості реабілітаційних заходів, що ґрунтується на координації роботи спеціалістів різного профілю (лікарів, педагогів, психологів, соціальних працівників, логопедів, терапевтів, реабілітологів, техніків із протезування, спеціалістів із профорієнтації). Програми реабілітації передбачають індивідуальну допомогу інвалідам для підтримання спроможності вести повноцінне соціальне життя: умови обслуговування і засоби, які б гарантували як фізичну, так і психологічну незалежність.

Лекція 11. Гендерні аспекти зайнятості.

До особливостей зайнятості серед жінок в Україні можна віднести такі:

- гендерна сегрегація за професіями, що полягає у нерівності можливостей професійної підготовки та перепідготовки чоловіків та жінок, їхнього доступу до виробничих ресурсів та контролю над ними;
- незначна чисельність жінок на керівних посадах у державному секторі економіки (у рядах дрібних держслужбовців – 72%, а на вищих керівних посадах – 8%);
- жінки є лідерами у списках безробітних із вищою освітою, де їх близько 80%;
- недосконалість законодавчої бази, яка стимулює розвиток гендерних протиріч. Законодавство забороняє жінкам обіймати певні посади та виконувати певну працю;
- непривабливість жінок для роботодавців через їхню високу захищеність як працівників в період вагітності та перші три роки материнства, а також у зв'язку із збільшенням виплат після пологів;
- значна кількість жінок у потоках нелегальної міграції .

Частка жінок у структурі економічно активного населення України в 2011 р. складала 58,5% проти 70,7% у чоловіків. Частка участі жінок у робочій силі становить 54,5%, тоді як чоловіків – 64,4%. Індекс гендерної нерівності України становить 0,335, що ставить її на 57-ме місце серед 146 країн. При цьому загальна оцінка гендерної проблеми на ринку праці, зроблена тільки на основі аналізу співвідношення загальних даних про кількість безробітних та чисельність економічно активного населення не буде вичерпною і всебічною. Адже ця проблема має свою вікову складову: жінки, залежно від віку, відіграють на ринку праці більш або менш активну роль. Порівняння структурних часток окремих вікових груп для чоловіків та жінок виявило дві принципово важливі особливості, що чітко віддзеркалюють вікову динаміку соціальних ролей та економічної активності чоловіків та жінок на ринку праці. Частка зайнятих чоловіків для перших чотирьох виділених вікових груп (від 15 до 24 років, від 25 до 29 років, від 30 до 34 та від 35 до 39 років) є стабільно вищою, ніж у жінок. Натомість, для наступних трьох виділених вікових груп (40–49 років, 50–59 років та 60–70 років) аналогічна стабільність уже характерна для жіночого сегменту ринку праці. Тобто на вітчизняному ринку праці ми маємо справу з чітко окресленою віковою асиметрією зайнятості з такою динамікою: у віці до 39 років вагові частки у структурі зайнятих «молодих» вікових груп у чоловіків явно перевищують аналогічний показник для жіночого сегменту, а після 35 років ситуація зазнає реверсивної і безповоротної зміни до 70 років включно. Таке становище доволі чітко окреслює саме гендерну складову проблем безробіття-зайнятості в Україні. Віковий відрізок, на якому превалюють чоловіки, припадає на час, коли жінки народжують дітей та доглядають за ними. Таке становище не було б дивним, якщо б воно не містило прихованої гендерної проблеми зайнятості. Адже відомо, що у більшості випадків працедавці, приймаючи рішення про прийом на роботу, реально відмовляють жінкам-претендентам саме через те, що вони можуть у молодому віці піти у відпустку, що пов'язана з народженням дитини та подальшим доглядом за нею. Для працедавця це тягне за собою цілком реальні незручності та проблеми кадрового менеджменту.

У кризовий та посткризовий період ситуація склалася таким чином, що вакансій для чоловіків набагато більше, ніж для жінок. У період кризи через те, що чоловіча психіка краще підготовлена до нестандартної діяльності у бізнесі, чоловіки стали потрібнішими за жінок. Це пов'язано з бажанням мати в команді досконалі «бойові машини», які можна завантажити роботою, затримати в офісі, відправити у термінове відрядження, натомість жінка буде поспішати забрати дитину зі школи чи дитячого садочка, або встигнути по господарству. Але в той же час, мислення жінок більш різностороннє, їхнє сприйняття є комплексним, тобто поєднує в собі аналітичність та інтуїтивність. Це робить жінок гнучкішими, і тому їм легше пристосовуватися до різноманітних умов.

Негативний вплив гендерної сегрегації в «горизонтальній» формі (між різними професіями та видами економічної діяльності) полягає в зниженні гнучкості ринку праці, обмеженні для окремих працівників (як жінок, так і чоловіків) можливостей працювати за певними професіями, що зменшує ефективність використання людського потенціалу та сприяє посиленню розшарування населення за рівнем доходу. Жіноча зайнятість традиційно переважає у сферах діяльності з найнижчими рівнями середньої заробітної плати — сфері соціального забезпечення, освіті, охороні здоров'я, побутовому обслуговуванні та культурі, в яких жінки становлять понад 70% працівників. Водночас «чоловічими» видами діяльності залишаються високооплачувані галузі важкої промисловості, транспорт, будівництво, сфера підприємництва.

У наш час проблема працевлаштування жінок постійно зростає. Це відбувається через загострення проблеми працевлаштування загалом в країні та набуває першочергового значення в умовах переходу України до ринкової економіки. Тому в Україні питання гендерної рівності у сфері трудових відносин сьогодні є досить актуальним. Досі зберігаються прояви гендерної нерівності, що призводять до зниження соціального статусу жінки. Гендерна нерівність – це явище соціальне, зумовлене не біологічними відмінностями між жінками та чоловіками, а насамперед тим, що економічні, політичні та соціальні ресурси

розподілені нерівномірно. Хоча ст. 24 Конституції нашої держави та ч.1 ст. 2 Кодексу законів про працю України гарантують свободу від всіх форм дискримінації, у тому числі і за ознакою статі, а міжнародні угоди, ратифіковані нашою державою, спрямовані на викорінення утисків у різних сферах суспільного життя (так, відповідно до ст. 14 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод здійснення прав і свобод, викладених у ній, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження тощо), в практичному житті усе виглядає по-іншому.

Одним з механізмів дискримінації до якого вдаються роботодавці, є оголошення про вакансії. Такі оголошення із зазначенням бажаної статі працівника з'являються в газетах, журналах і на сайтах з працевлаштування в Інтернеті, так само, як і в приватних рекрутингових фірмах, агенціях з працевлаштування і державних центрах зайнятості. А це, як відомо суперечить ч. 3, ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», де вказано, що роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Інша широко поширена серед роботодавців практика, що заважає жінкам в повній мірі використовувати рівні з чоловіками можливості на ринку праці, - *дискримінація, що базується на сімейному становищі та родинних обставинах*. Деякі роботодавці обумовлюють бажаний сімейний стан в оголошеннях про вакансії. Однак, частіше за все, роботодавці задають жінкам питання про їхній вік, сімейний стан, родинну ситуацію та плани на майбутнє, місце роботи та зарплатню чоловіка під час співбесіди або в анкетах. Така форма дискримінації також суперечить ч. 3, ст. 17 вище вказаного закону. Заборона щодо дискримінації за ознаками сімейного стану також міститься в ст. 184 КЗпП України, яка закріплює заборону відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів вагітності або наявності в них дітей. Ставлення роботодавців до материнських та сімейних обов'язків жінок, що демонструється в процесі співбесід, не лише перешкоджають жінкам в отриманні добре оплачуваної роботи, а й обмежує вибір місць, де жінки можуть шукати роботу.

Вимоги до зовнішності з боку роботодавців, що шукають працівників на різні посади, є звичайним явищем. Оголошення про вакансії, де фізична зовнішність не має явного відношення до роботи, яка буде виконуватися, на відміну від сфери розваг або модельного бізнесу, часто містять вимоги до низки фізичних якостей. Це стосується посад усіх рівнів, навіть менеджерських. Оскільки такі вимоги з'являються практично завжди в оголошеннях, розрахованих саме на жінок, вони є дискримінаційними.

Дискримінація жінок існує і в *системі оплати й стимулювання праці*. Дані Державної служби статистики України засвідчують, що заробіток жінок в Україні на 27,3% менше, ніж у чоловіків. Хоча працюють вони в середньому на 4 – 6 годин більше, попри це праця у домашньому господарстві не враховується як продуктивна, а тому не оплачується й не відображається у пенсійних схемах. Унаслідок цього середня заробітна плата жінок протягом 2010 - 2011 рр. становила біля 77% середньої заробітної плати чоловіків. Основною причиною існування гендерного розриву в рівні оплати праці працівників з однаковими професійними характеристиками є «вертикальна» форма професійної сегрегації, за якої жінки концентруються на посадах нижчого рівня в усіх без винятку секторах економіки і внаслідок цього мають нижчі рівні заробітної плати. Жіноча зайнятість здебільшого формується за рахунок тих посад, що потребують нижчої кваліфікації: жінки становлять 64% усіх спеціалістів та технічних працівників в Україні, проте лише 38% серед керівників усіх рівнів. Цікавим є той факт, що розмір середньої заробітної плати жінок є нижчим навіть там, де переважає жіноча праця. Так, найвища частка зайнятих жінок характерна для сфери охорони здоров'я та соціального допомоги (82,3% середньооблікової чисельності працівників галузі), де середня заробітна плата жінок складає 88,4% чоловічої; в освіті

(76,9% зайнятих) – 87,8% середньомісячної заробітної плати чоловіків; в готельному та ресторанному бізнесі (70,6% зайнятих) – 83,8% середньої заробітної плати чоловіків; у фінансовій діяльності (66,8% зайнятих) – 70,1% заробітної плати чоловіків.

Проблема полягає в тому, що жінки вкрай рідко обіймають керівні посади, хоча рівень їхньої освіти в середньому перевищує рівень освіти чоловіків.

Ще одним важливим чинником гендерної диференціації заробітної плати є умови праці. Це зумовлено насамперед тим, що законодавство про працю в Україні забороняє використання праці жінок на важких і шкідливих роботах. Чоловіки, які працюють на таких виробництвах, отримують пільги і компенсації, що відповідно впливає на рівень їхньої оплати праці.

На рівень заробітної плати значний вплив справляє також тривалість робочого часу, а жінки, як відомо, частіше потерпають від вимушеного скороченого дня (тижня), що безпосередньо впливає на їхню загальну продуктивність праці, а відтак і на розмір оплати праці.

Менш поширене серед жінок і прагнення відкрити власну справу. Так, слід звернути також увагу на те, що жінки мають значно менші доходи від підприємництва і самостійної економічної діяльності. Це обумовлюється тим, що переважними сферами жіночого підприємництва, як правило, є торгівля та сфера побутових послуг, які не передбачають великих прибутків на відміну від чоловічої самозайнятості.

Здебільшого жінки працевлаштовані у соціально важливих, але низько оплачуваних державних секторах, наприклад, освіта, охорона здоров'я та соціальні послуги. Найчастіше жінки обирають професії у сфері «Управління персоналом», «Бухгалтерія, фінанси», «Адміністративний персонал». На вищих управлінських посадах у промисловості жінки складають 20,2%, у сільському господарстві – 9,5%. У економічному секторі вони контролюють 5 – 10% економічних ресурсів. Серед підприємців кількість жінок не перевищує 38%. Жінки керують 26% малих підприємств, 15% середніх та 12% великих.

Зарубіжний досвід свідчить про те, що європейські країни вирішують проблему гендерної рівності на законодавчому рівні. Так, в січні 2011 р. Франція прийняла закон, в якому йдеться про те, що до 2017 р. в радах директорів компаній з оборотом більше 50 млн. доларів за рік 40 % місць мають належати жінкам. За порушення цього закону встановлено досить жорстке покарання – раду директорів визнають нелегітимною і оплачувати її роботу буде заборонено. Раніше звернули увагу на проблему жіночої меншості у керівних верхівках Іспанія та Норвегія. В останній вже є позитивні результати реформ: ці країни сьогодні вважаються лідерами за часткою бізнес-леді в компаніях. Цікавим з цього питання є положення законодавства В'єтнаму про те, що підприємець зобов'язаний віддати перевагу жінкам, які відповідають критеріям професійного добору на вакантне робоче місце, якщо на останнє претендують як жінки, так і чоловіки. У цій державі встановлені податкові пільги для підприємств, які наймають велику кількість жінок.

У західній практиці приділяється велика увага підготовці жінок до підприємницької діяльності. Розвиток та підтримка жіночого бізнесу, з одного боку, сприяє поліпшенню добробуту суспільства, адже завдяки цьому набуває розвитку соціальна інфраструктура, в якій, як правило, створюють свої підприємства жінки; а з іншого, жінка-підприємець стає економічно незалежною й при цьому часто отримує можливість працювати за гнучким графіком, що полегшує виконання професійних й материнських обов'язків. Для потреб жінок також функціонують тренінгові центри, у яких використовується роздільний метод навчання ("тільки для жінок"), оскільки в таких умовах, як доведено досвідом й дослідженнями, жінки почувають себе комфортніше, отже, процес навчання здійснюється з більшою ефективністю.

Модуль тренінгу має на меті сприяти подоланню бар'єрів, що заважають досягти успіху в професійній галузі.

Ще однією ефективною формою соціальної допомоги жінкам є бізнес-інкубатор, який одночасно виступає як підприємство, соціальна служба і навчальний центр. У межах бізнес-інкубатора розташовані офіси, можуть бути підсобні приміщення.

Як правило, плата за оренду приміщень тут нижча, ніж в інших місцях. До того ж жінки-підприємці можуть користуватися сервісними послугами (факсами, електронною поштою, телефонами, залами засідань тощо). Україні варто запозичити такий позитивний досвід для вирішення проблем, пов'язаних із зайнятістю жінок.

Більше половини жінок в Україні 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.

Центри зайнятості надають наступні *соціальні послуги безробітним жінкам*:

- 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 сприяють адаптації жінок до ринкових умов шляхом організації професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, надають реальну можливість жінкам отримати професію або підвищити кваліфікацію з метою подальшого працевлаштування. Особливого значення набуває проведення соціально-психологічної роботи з даною категорією клієнтів, спрямованої на активізацію жінок, орієнтацію на успішне майбутнє як особисте, так і професійне.

Жінки з різним досвідом роботи, рівнем освіти та різними життєвими ситуаціями мають одержувати послуги центрів зайнятості, які оптимально відповідають їхнім індивідуальним потребам.

Тому для жінок, які шукають роботу, доцільно пропонувати **інформацію**:

- про вакансії;
- про можливість професійного навчання та підвищення кваліфікації;
- про перспективні напрями підприємницької діяльності в регіоні;
- про діяльність жіночих та молодіжних клубів, громадських організацій;
- про законодавчу підтримку гендерної рівності.

Окрім 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;
- одинокі матері, які мають дітей до 14 років;
- одинокі матері, які мають дітей-інвалідів;
- жінки передпенсійного віку;
- жінки-інваліди.

Для окремих категорій жінок, які потребують соціального захисту, необхідно надавати наступну інформацію:

1. Для безробітних одиноких та багатодітних матерів:

- про права та соціальний захист одиноких та багатодітних матерів;
- про вакансії із гнучким графіком роботи, з неповним робочим днем, з роботою вдома;
- про можливість відкриття власної справи;

- про тимчасові роботи;
- про дитячі виховні заклади (адреси, умови), пропозиції послуг няньок тощо.

2. Для жінок передпенсійного віку, які шукають роботу:

- про можливості професійного перенавчання та підвищення кваліфікації, у тому числі за спеціальностями, які сприятимуть індивідуальній зайнятості;
- про можливість працевлаштування на робочі місця, які не потребують спеціальної підготовки.

3. Для жінок, які повертаються на роботу після тривалої перерви:

- про можливості самовизначення у світі професій, тестування за допомогою досвідчених фахівців центру зайнятості;
- про можливості профнавчання та підвищення кваліфікації;
- про тимчасові роботи;
- про вакансії, які не потребують спеціальної підготовки;
- про правовий захист і бронювання робочих місць.

4. 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.

5. Для жінок-інвалідів, матерів дітей-інвалідів:

- про Фонд інвалідів;
- про установи соціального захисту;
- про права та соціальний захист цих категорій клієнтів;
- про вакансії із гнучким графіком, з неповним робочим днем, із роботою вдома;
- про можливість відкриття власної справи;
- про тимчасові роботи;
- про дитячі виховні заклади (адреси, умови), пропозиції послуг няньок;
- про можливість працевлаштування на робочі місця, які не потребують спеціальної підготовки;
- про правовий захист і бронювання робочих місць;
- про медичні установи;
- про громадські роботи.

6. Для звільнених військовослужбовців-жінок:

- про можливості самовизначення та профконсультування;
- про вакансії, які не потребують спеціальної підготовки;
- про можливість професійного навчання та підвищення кваліфікації;
- про організацію стажування безпосередньо на виробництві;
- про підприємницьку діяльність;
- про жіночі громадські об'єднання.

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.

З метою вдосконалення інформаційного забезпечення клієнтів служби зайнятості щодо конституційних прав на ринку праці та висвітлення професійних досягнень серед жінок у центрах зайнятості створені гендерні куточки. Спеціалісти центрів зайнятості постійно проводять інформаційні та тематичні семінари для безробітних жінок, під час яких роз'яснюють правові питання щодо захисту прав жінок під час вагітності та перебування у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, соціального страхування на випадок безробіття та відновлення кваліфікації чи здобуття освіти. 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 та тематичних семінарах, семінарах-тренінгах.

Дослідивши окремі напрями механізму державного регулювання ринку праці, можна зробити висновок, що на сучасному етапі необхідно перейти від пасивної політики, яка спрямована на допомогу держави з безробіття жінок, до активної інвестиційної політики створення нових робочих місць, їх модернізації, перепідготовки незайнятого населення, спрямування на інтенсивний розвиток виробництва та впровадження інновацій.

Для забезпечення повної і продуктивної зайнятості жінок державна політика повинна здійснюватися за такими напрямами:

- удосконалення трудового законодавства;
- оптимізація зайнятості жінок;
- розвиток системи соціального партнерства;
- розвиток підприємництва;
- сприяння зростанню рівня реальних доходів населення.

У правовій системі України має бути передбачено:

- використання нових форм контрактів з урахуванням усіх можливих форм зайнятості;
- регулювання діяльності приватних кадрових агентцій;
- узгодження трудового законодавства із законодавством інших сфер економічного життя суспільства.

З метою удосконалення структури зайнятості необхідно вирішити такі три групи **завдань**:

- 1) боротьба з жіночим безробіттям;
- 2) подолання дискримінації на ринку праці;
- 3) допомога безробітним жінкам, котрі не мали роботи протягом тривалого періоду часу.

На державному рівні має бути створений регуляторний комітет з контролю за проведенням заходів у сфері зайнятості жінок по регіонах. Окремим напрямом діяльності регуляторного комітету має стати усунення кризового становища регіонів у сфері зайнятості жінок. Для суспільства жіноча праця є важливим резервом, необхідним для ефективного розвитку виробництва у період структурних та економічних перебудов економіки. Отож, для подолання соціально-економічно негативу, зумовленого гендерною асиметрією на ринку праці, необхідно:

- законодавчо обґрунтувати проблему гендерної нерівності та здійснювати постійну гендерну експертизу законодавства (на сьогодні спостерігається повна відсутність антидискримінаційного блоку у законодавчому регулюванні зайнятості);

- згенерувати якісно нову ментальну культуру суспільства, яка передбачає не декларативну, а реальну рівність обох соціальних статей загалом і на ринку праці зокрема;
- налагодити мережну систему постійного гендерного моніторингу проблем нерівноправності на ринку праці через центри зайнятості;
- забезпечити у роботі центрів зайнятості реалізацію засади адресності підтримки жінок на ринку праці шляхом розробки та втілення спеціальних програм працевлаштування, професійної орієнтації та професійного навчання, запровадження нових соціально сфокусованих технологій роботи з людьми.

Лекція 12. Молодь на ринку праці.

Особливий інтерес являє аналіз становища молоді на українському ринку праці. Його необхідність обумовлюється двома найважливішими обставинами: по-перше, молоді люди складають біля 33% працездатного населення України, по-друге, вони - майбутнє країни. Молодь уже сьогодні багато в чому визначає політичні, економічні і соціальні процеси в суспільстві. Водночас вона в усьому світі є однією з найбільш уразливих груп на ринку праці.

На молодіжний вік доводяться головні соціальні і демографічні події в життєвому циклі людини: завершення загального навчання, вибір і одержання професії, вступ у шлюб, народження дітей. Ця категорія населення поділяється на ряд груп, що визначають становище на ринку праці. *Підліткова група (молодь до 18 років)* представляє в основному учнів середніх шкіл і професійних училищ. Здебільшого вони не залучені в трудову діяльність. Однак значне зниження життєвого рівня більшої частини населення змінило життєву позицію цієї категорії молоді. Багато хто з них прагнуть заробити гроші будь-яким шляхом. Найчастіше це самозайнятість, типу мийки машин і торгівлі газетами або робота в "тіньовому" секторі економіки. Легальний ринок некваліфікованої дитячої праці вкрай вузький. Тому якщо не вирішувати проблему державного контролю за дитячою зайнятістю, виникне небезпека збільшення кримінального потенціалу суспільства. *Молодь у віці 18-24 років* - це студенти і молоді люди, що завершують або завершили професійну підготовку. Вони є самою уразливою групою, що вступає на ринок праці, тому що не мають достатнього професійного і соціального досвіду, і в силу цього менше конкурентоздатні. *У 25-29 років* молоді люди вже здебільшого мають визначену кваліфікацію, деякий життєвий і професійний досвід. Вони знають, чого хочуть, частіше усього вже мають власну сім'ю і ставлять досить високі вимоги до запропонованої роботи.

Зниження загального рівня життя населення призвело до надзайнятості серед учнівської молоді, змушеної працювати у вільний від навчання час. Зростає також кількість пропозицій за рахунок випускників навчальних закладів. Відсутність механізму, що регулює працевлаштування випускників навчальних закладів призводить до виникнення серйозних проблем. Особливу тривогу викликає втрата молоддю цінності професіоналізму. Виявляється чітка тенденція до люмпенізації молоді, що в найближчій перспективі відіб'ється на соціальній структурі суспільства.

Незважаючи на кризу, в економіці усе більше відчувається зростання потреби в підвищенні загальноосвітнього рівня працівників, збільшується попит на професійне навчання. Якщо існуючі в даний час тенденції у відтворенні кваліфікованих кадрів не зміняться, то в найближчій перспективі очікується зростання рівня безробіття серед некваліфікованого населення, і насамперед серед молодих людей, котрі не продовжують подальшої освіти, не мають професії або належної кваліфікації. Тому необхідна раціональна організація професійного утвердження молоді, погодженого як з розвитком вітчизняної економіки, так і з тенденціями на світовому ринку праці. Останнім часом усе більше молодих людей вважають одержання повноцінної освіти необхідною умовою досягнення бажаного соціального статусу і більш високого матеріального становища. Професійне навчання стає найважливішим елементом ринкової інфраструктури. Світовий і вітчизняний досвід підтверджують тенденцію росту тривалості навчання молоді і більш пізнього її вступу в активну трудову діяльність. Одночасно і змінюються вимоги наймачів до робочої сили. Від тактики одержання миттєвого прибутку підприємець переходить до довгострокової стратегії

одержання стійких прибутків в умовах конкуренції, тому в подальшому у з'явиться необхідність у збільшенні чисельності найманої молоді робочої сили.

Поступ цивілізації забезпечується прискіпливою увагою до молоді, проведенням науково обґрунтованих заходів щодо вирішення проблем, що стоять на шляху її становлення як основної продуктивної сили суспільства, а на рівні індивідів — формування гармонійної особистості. Саме у віці 15-28 років відбувається інтенсивний процес становлення особистості, в якому провідну роль займає участь у трудовій діяльності. Станом на 1.01.2011 року в Україні людей у віці 15-28 років нараховувалось 9 млн. 321,5 тисячі осіб, тобто на них припадає одна пята частина усього населення країни. Згідно з офіційними статистичними даними серед зайнятих в українській економіці працівників особи у віці 15-28 років (2057,9 тисяч) становлять 15,3%. Проте в останні роки ця частка має тенденцію до зниження, як вважають фахівці, через зменшення чисельності молодіжного контингенту в складі населення країни (результат зниження рівня народжуваності).

Динаміка показника участі молоді в офіційній зайнятості є такою, що знижується, і це, з-поміж іншого, зумовлюється небажанням самої молоді працювати на безперспективних робочих місцях, які все ще масово зберігаються на українських підприємствах з часів екстенсивного етапу економічного розвитку, та зменшенням в умовах загострення конкурентної боротьби між господарюючими суб'єктами попиту на працівників без достатнього професійного досвіду. Нині вже цілком очевидно, що сучасна досить складна ситуація з молодіжною зайнятістю пов'язана не стільки з відсутністю будь-яких робочих вакантних місць, скільки з цілком зрозумілим небажанням молоді, що отримала певну освітню і фахову підготовку, працевлаштовуватися на підприємства, де працівники відправляються в неоплачувані відпустки, а заробітну плату отримують із затримками. Окрім того, вибір професії, що здійснюється молоддю найчастіше емпіричним шляхом перебору робочих місць, природно збільшує частоту звільнень та подовжує період її перебування в стані незайнятості.

Молодіжний сегмент ринку праці виконує надзвичайно важливу роль у соціально-економічному механізмі розвитку країни. Головним є те, що з його допомогою молодіжний контингент населення забезпечується роботою, що є необхідною умовою кожної молоді людини для реалізації себе як особистості та є для неї здебільшого єдиним джерелом надходження коштів на існування; паралельно з цим задовольняється попит підприємств у найбільш мобільній робочій силі, озброєній найсучаснішими теоретичними знаннями з певного фаху, що є визначальним фактором для усталеного економічного розвитку країни.

Становище молоді в суспільстві визначає ряд об'єктивних і суб'єктивних факторів: рівень матеріальної забезпеченості, можливість реалізувати себе у професійній сфері, здобути освіту, зробити кар'єру, забезпечити свої цивільні права і соціальні гарантії. Молодіжне безробіття виділяється при розгляді проблем зайнятості населення в силу особливої гостроти її негативних наслідків.

Посилення кризових тенденцій на ринку праці одними з перших досліджували соціологи, які зазначали, що найбільший попит на працю має молодь. В останні роки зосереджено увагу на економічній активності молоді, тенденціях на ринку праці, зокрема:

- на зростанні загального рівня економічної активності населення, зокрема за рахунок попиту на робочі місця та само-зайнятості у неформальній економіці;
- перевищенні у декілька разів рівня безробіття у порівнянні із зареєстрованим, включаючи показники прихованого безробіття;
- відмінності гендерної та вікової структур реального безробіття;
- чинниках конкурентоспроможності громадян на ринку праці;
- ієрархії причин, за якими значна частка громадян не зверталися за допомогою в державну службу зайнятості;
- масштабах та якісних характеристиках зайнятості населення в тіньовій економіці;
- обсягах залучення дітей молодших 15 років до праці, у тому числі оплачуваної.

Головною ознакою становища молоді на ринку праці є диспропорція між пропозицією та попитом на робочу силу. Більшість молодих людей, особливо тих, хто навчається,

прагнуть працювати і мати власне джерело для існування. Це підтверджує відносно високий рівень економічної активності громадян віком 15—29 років. Важливими проблемами є вимушена незайнятість, зайнятість молоді віком від 15 до 19 років, безробіття серед сільського населення, працевлаштування молодих спеціалістів тощо. Зокрема, найменш конкурентоспроможною на ринку праці є міська молодь віком 15—19 років, яка здебільшого не має професійної освіти і досвіду роботи. 3-поміж цієї категорії майже кожен другий з економічно активних—безробітний, що становить 10 % усіх безробітних. Науковці вважають, що проблема вимушеної незайнятості є більш актуальною для міської молоді, ніж сільської. Стосовно сільської молоді низький рівень безробіття пояснюється особливими можливостями її зайнятості в особистому підсобному господарстві, де робота понад 20 годин на тиждень з метою продажу або обміну отриманої від цієї діяльності продукції не дає підстави відносити осіб, зайнятих нею, до безробітних. Частка молодих людей, які не мають роботи, готові приступити до неї, але за період обстеження припинили пошуки роботи, належить до економічно неактивного населення, тобто не можуть вважатися "безробітними". Здебільшого ці особи припинили пошуки роботи, тому що тривалий час не можуть знайти її і вичерпали всі можливості для працевлаштування.

Найбільш поширеними серед молоді формами трудової, економічної активності є трудова міграція (можливість виїздити на заробітки зі збереженням колишнього місця основної роботи, навчання чи стажування за направленням фірми, що гарантує місце роботи після повернення); залучення молоді до підприємницької діяльності (торгівля, сфера обслуговування, сільське господарство, переробне виробництво, виробництво продуктів харчування і споживчих товарів), участь молоді у тіньовій, неформальній економіці (виробництво, продаж і перепродаж домашньої сільськогосподарської продукції, випадкові заробітки у приватних осіб, виробництво, продаж і перепродаж промислових товарів, економічний туризм). Досить важливими джерелами доходів для молоді є також такі види незареєстрованої діяльності, як робота водієм на власному автомобілі, заняття домашніми ремеслами, будівельними, ремонтними роботами.

Надання допомоги у працевлаштуванні молоді - одне з пріоритетних напрямів діяльності центру зайнятості населення. Для ефективної роботи в системі зайнятості потрібні ще й молодіжні біржі праці, які б сприяли підліткам та молоді у постійному або тимчасовому працевлаштуванні. Основною метою діяльності даних організацій є створення сприятливих умов для інтеграції молоді на ринку праці, адаптації її до сучасних вимог професійної підготовки і кваліфікації, зниження соціальної напруженості в молодіжному середовищі регіону та суспільстві загалом.

Для досягнення цієї мети передбачається вирішення наступних завдань:

- створення правових та організаційних умов для запобігання значного зростання безробіття серед молоді;
- соціально-психологічна адаптація молодих людей до ринкових умов;
- забезпечення зайнятості з орієнтацією на інтереси і здібності людини;
- створення системи інформації, що сприяє прийняттю рішення про працевлаштування, навчання та перекваліфікації;
- правова просвіта молоді;
- профілактика правопорушень серед підлітків та молоді;
- сприяння системі підтримки молоді сім'ї.

Кожен студент, який навчається на денному відділенні, незалежно від форми власності його вузу, повинен знати, що він на весь період навчання є зайнятим громадянином згідно з Законом України „Про зайнятість населення”. Тобто студентство „прирівнюється” до праці на основному місці роботи. Це означає, що студент-очник не має права на інше основне місце зайнятості, не може мати іншу (другу) трудову книжку. Такий статус надає студентові можливість працювати у вільний від навчання час лише за сумісництвом або за контрактом.

Вторинна зайнятість студентів - це гарна підмога самому собі. По-перше, студент отримує не тільки місце майбутнього можливого працевлаштування, але й базу для

практичної підготовки (виробничого навчання, технологічної або переддипломної практики). По-друге, студент може на практиці реалізовувати отримані знання, отримувати нові та розвивати професійні вміння як широкого, так і спеціального призначення. По-третє, трудовий досвід завжди відіграє не останню роль при прийомі на першу постійну роботу після вузу.

Найбільш поширеними серед молоді формами трудової, економічної активності є трудова міграція (можливість виїздити на заробітки зі збереженням колишнього місця основної роботи, навчання чи стажування за направленням фірми, що гарантує місце роботи після повернення); залучення молоді до підприємницької діяльності (торгівля, сфера обслуговування, сільське господарство, переробне виробництво, виробництво продуктів харчування і споживчих товарів), участь молоді у тіньовій, неформальній економіці (виробництво, продаж і перепродаж домашньої сільськогосподарської продукції, випадкові заробітки у приватних осіб, виробництво, продаж і перепродаж промислових товарів, економічний туризм). Досить важливими джерелами доходів для молоді є також такі види незареєстрованої діяльності, як робота водієм на власному автомобілі, заняття домашніми ремеслами, будівельними, ремонтними роботами.

Пріоритет у профорієнтації та сприянні вторинній зайнятості молоді належить центрам соціальних служб для молоді, які використовують такі форми роботи:

- надання групової профконсультаційної допомоги у формі лекцій, зустрічей з працівниками різних професій, круглих столів з проблем профорієнтації та працевлаштування, семінарів, конференцій;
- проведення індивідуальної профконсультаційної роботи у спеціально створених консультативних пунктах, в яких здійснюється тестування, анкетування, реалізація тренінгових програм для безробітної молоді;
- проведення профдіагностичної роботи, яка значно полегшується в умовах комп'ютеризації центрів ССМ, спрямованої на допомогу молодим людям при професійному визначенні;
- залучення підлітків і молоді до профінформаційних масових заходів — проведення днів соціального захисту молоді, днів відкритих дверей, ярмарків вакансій;
- створення та поповнення банку даних про навчальні заклади, фірми з працевлаштування, вакантні робочі місця;
- організація клубних об'єднань, які сприяють формуванню у молодих людей вміння самовизначитися у виборі професії, підвищенню готовності до конкурентоспроможності молодої людини на ринку праці, оволодіння знаннями з основ психології;
- телефонне інформування, яке надає клієнтам об'єктивну інформацію стосовно наявності вакансій на ринку праці, тактики поведінки при пошуку роботи та бесід із роботодавцями;
- надання клієнтам інформації про можливість перекваліфікації чи підвищення кваліфікації.

Інноваційні форми вторинної зайнятості молоді:

- виїзні консультування сільської молоді з питань працевлаштування;
- місячник з профорієнтації "Вибери собі професію", під час якого проводиться "ярмарок професій", профорієнтаційні та економічні ігри, лекції з питань економіки та підприємництва, інформування молоді з цих питань;
- патронаж окремих категорій молоді, зокрема неповнолітніх, які потребують соціальної адаптації та працевлаштування;
- форми працевлаштування та профорієнтаційної роботи для молоді з особливими потребами (курси здобуття професії для інвалідів, бронювання робочих місць для неповнолітніх з числа дітей-сиріт та молоді пільгового контингенту);
- збори-семінари керівників підприємств, господарств та фірм регіонів з питань працевлаштування та проходження практики студентів у літній період.

У сприянні працевлаштуванню та вторинній зайнятості молоді центри соціальних служб співпрацюють із різними установами та організаціями, не підміняючи і не дублюючи

їх роботу: центрами зайнятості, підприємствами, установами, організаціями, громадськими і приватними організаціями, з якими укладають угоди про співробітництво, започатковують спільні проекти і заходи. Для багатьох центрів соціальних служб для молоді цей напрям роботи став провідним. Тенденція зростання рівня безробіття змушує центри ССМ збільшувати та удосконалювати форми і методи соціального впливу на молодь, сприяти підвищенню рівня її професійної підготовки, налагоджуючи співробітництво із зацікавленими установами та підприємствами, залучаючи якомога більше кваліфікованих спеціалістів на допомогу молодій людині. В Україні розв'язати проблеми зайнятості молоді можна тільки шляхом цілеспрямованих систематизованих і скоординованих дій. При цьому держава повинна піклуватись розвитком соціальної стабільності і захищеності молоді (по мірі зміни ситуації на ринку праці – корегування політики в області працевлаштування, перегляд і доопрацювання законодавчої бази, своєчасне фінансування державних програм зайнятості, розробка системи заохочень і пільг регіонам з низьким рівнем безробіття серед молоді). Необхідна також суттєва перебудова освітньої діяльності українських навчальних закладів вищої школи. Так випускник ВУЗу повинен мати чітку професійну спрямованість і бути впевненим у зажаданні своїх знань на ринку праці. Сучасний ВУЗ, у свою чергу, має бути спрямований не на набір студентів, а на їх випуск, тобто на базі будь-якого сучасного вищого навчального закладу повинна працювати власна спеціалізована служба з маркетингу студентів-випускників. Метою її діяльності може бути працевлаштування випускників, забезпечення стійких двосторонніх зв'язків з підприємцями-роботодавцями, організація курсів додаткової спеціалізації і підвищення кваліфікації тощо. Органи місцевої адміністрації мають активно слідкувати за станом на ринку праці в регіоні: сприяти створенню необхідної кількості державних і комерційних закладів, спеціалізованих у сфері працевлаштування, професійного консалтінгу, психологічної підтримки; проводити постійний моніторинг діяльності державних служб зайнятості і місцевої біржі праці; забезпечувати тісний взаємозв'язок у системі «місцеві органи самоврядування – ВУЗи – ринок праці»; формувати державне замовлення для ВУЗів тощо.

Сприяння зайнятості та працевлаштування молоді може бути організовано за декількома напрямками: **освіта молоді, сприяння професійній підготовці молоді, зміна порядку прийняття молодих людей на роботу, квотування місць для молоді, розвиток підприємницької діяльності, залучення молоді до оплачуваних громадських робіт, організація ярмарок вакансій, створення спеціальних молодіжних організацій для вирішення проблеми зайнятості, правове регулювання молодіжної політики.** Перераховані вище заходи доповнюють один одного, і для найбільш оптимального вирішення проблеми зайнятості молоді доцільно їх спільне комплексне і цілеспрямоване застосування. Стратегія мотивації буде ефективною лише тоді, коли в ній будуть враховані історично складені умови, національний характер народів конкретних регіонів.

Молодь займає важливе місце в суспільних відносинах, виробництві матеріальних і духовних благ. Проте її становище в суспільстві і ступінь її участі у трудовій діяльності безпосередньо залежать від дій суспільства і держави. В даний час суспільство і держава ще не до кінця пододало споживацьке ставлення до молоді, що в свою чергу сформувало споживацьку позицію молодого покоління.

Завдання суспільства і держави сьогодні - надавати всебічну підтримку молодіжним громадським об'єднанням, які направляють активність молоді у бік суспільних інтересів та інтересів державного розвитку. Державна молодіжна політика в сфері організації і забезпечення дозвілля молоді має формувати ідеологію позитивних форм молодіжного та дитячого дозвілля, здорового способу життя. Важливо, щоб в установах органів у справах молоді формувалася особливий стиль взаємовідносин, побудований на волі, рівноправності, взаємній повазі. Діяльність установ має здійснюватися на основі індивідуального підходу в роботі з кожною людиною. Підтримка має надаватися всім нужденним молодим громадянам. Молодіжна робота повинна будуватися не на опіці та патерналізмі, а на стимулювання активності самих молодих людей, створення умов для самостійного вирішення поставлених перед ними проблем.