

# СОЦІАЛЬНА РОБОТА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

---

*Рекомендовано Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України як навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів*

За редакцією

Кандидата педагогічних наук, доцента В.В. Харабет

Кандидата філософських наук, доцента А.І. Андрущенко

Кандидата філософських наук, професора В.М. Ніколаєвського

Мариуполь  
МФ ООО «Типографія «Новый мир»  
2012

**УДК**  
**ББК**

**Рецензенти:**

**Кім М. М.**, докт. екон. наук, проф. (Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна);

**Михайльова К. Г.**, докт. соціол. наук, проф. (Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія»);

**Подшивалкіна В. І.**, докт. соціол. наук, проф. (Одеський національний університет імені І. Мечникова)

*Гриф надано Міністерством освіти і науки,  
молоді та спорту України  
(Лист №1/11-806 від 29.01.2013р.)*

**Соціальна робота у сфері зайнятості населення:** навчальний посібник для студентів спеціальності соціальна робота / за ред. В.В. Харабет, А.І. Андрющенко, В.М. Ніколаєвського. — Маріуполь: Новий світ, 2012. — 568 с.

Посібник «Соціальна робота у сфері зайнятості населення» присвячений теоретичним та практичним аспектам регулювання сучасного ринку праці та зайнятості населення, діяльності соціальних служб, установ та організацій, функціональні обов'язки персоналу яких полягають у регулюванні соціально-трудових відносин, забезпеченні соціального захисту, підтримці працездатного населення у сфері зайнятості та на ринку праці.

Для студентів вищих навчальних закладів та практичних працівників соціальної сфери.

**УДК 316.3**  
**ББК 60.56 (4 Укр.-4 Дон)**

© В.В. Харабет, 2012г.

© МФ ООО «Типографія «Новый мир», 2012г.

**ISBN 978-966-2572-18-6**

## ЗМІСТ

<b>Передмова</b>	7
<b>РОЗДІЛ ПЕРШИЙ. Ринок праці та зайнятість населення</b>	10
<b>Глава 1. Зайнятість і ринок праці: сучасні тенденції розвитку</b>	11
1.1. Відносини зайнятості в умовах ринку: поняття, сутність, еволюція форм	12
1.2. Місце і роль ринку праці в забезпеченні зайнятості економічно активного населення	25
1.3. Трансформація трудових відносин у сфері зайнятості: соціальні наслідки змін	35
1.4. Соціальні нерівності у сфері зайнятості та на ринку праці і механізми їх подолання	44
<i>Контрольні питання</i>	58
<i>Практичні завдання</i>	58
<i>Література</i>	60
<b>Глава 2. Загальні засади ринку праці</b>	64
2.1. Сутність, структура та види ринку праці	65
2.2. Формування ринку праці	69
2.3. Працевдатне та непрацевдатне населення	75
2.4. Процеси, які відбуваються на ринку праці	77
2.5. Соціально-економічні умови регіону та їх вплив на ринок праці	83
2.6. Методи оцінки стану ринку праці	90
<i>Контрольні питання</i>	98
<i>Практичні завдання</i>	98
<i>Література</i>	99
<b>Глава 3. Зайнятість населення України та проблема її регулювання</b>	100
3.1. Поняття і сутність зайнятості та безробіття населення	101
3.2. Сучасні концепції зайнятості населення	111
3.3. Мотивація зайнятості населення	115
3.4. Безробіття як соціально-економічне явище	119
<i>Контрольні питання</i>	129
<i>Практичні завдання</i>	129
<i>Література</i>	131
<b>Глава 4. Особливості ринку праці та соціальна робота у сфері зайнятості в сучасній Україні</b>	132
4.1. Особливості сфери зайнятості та ринку праці в	

сучасній Україні: актуалізація соціальної роботи	133
4.2. Трудова міграція в сучасній Україні: стан та проблеми	140
4.3. Соціальні механізми регулювання трудової міграції	160
<i>Контрольні питання</i>	177
<i>Практичні завдання</i>	177
<i>Література</i>	179
<b>РОЗДІЛ ДРУГИЙ. Державне регулювання у сфері зайнятості населення</b>	183
<b>Глава 5. Соціальний захист населення у сфері зайнятості в Україні</b>	184
5.1. Соціальна політика у сфері зайнятості населення	185
5.2. Структура системи соціальних послуг у сфері зайнятості населення	198
5.3. Державне соціальне страхування на випадок безробіття	207
5.4. Державні та територіальні програми зайнятості	215
<i>Контрольні питання</i>	223
<i>Практичні завдання</i>	223
<i>Література</i>	225
<b>Глава 6. Діяльність Державної служби зайнятості</b>	228
6.1. Права, функції, задачі Державної служби зайнятості	229
6.2. Основні напрями діяльності Державної служби зайнятості	232
6.3. Принципи Єдиної технології обслуговування незайнятого населення	237
6.4. Призначення та основні задачі Єдиної інформаційно-аналітичної системи служби зайнятості	252
6.5. Діяльність базових центрів зайнятості	256
<i>Контрольні питання</i>	260
<i>Практичні завдання</i>	260
<i>Література</i>	262
<b>Глава 7. Соціальні механізми регулювання стану працездатного населення у сфері зайнятості та на ринку праці</b>	263
7.1. Соціально-економічні регулятори зайнятості та ринку праці	264
7.2. Соціально-правові регулятори зайнятості та ринку праці: соціальний діалог як універсальний принцип колдоговірних практик	287
7.3. Професійні спілки як регулятори соціально-трудоових	

відносин на ринку праці	310
<i>Контрольні питання</i>	324
<i>Практичні завдання</i>	325
<i>Література</i>	326
<b>Глава 8. Підготовка спеціалістів для роботи у сфері зайнятості населення</b>	328
8.1. Державні стандарти вищої освіти у соціальній сфері	329
8.2. Педагогічні технології підготовки спеціалістів соціальної сфери	334
8.3. Перепідготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів соціальної сфери	343
8.4. Обґрунтування необхідності підготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів у сфері зайнятості населення	350
8.5. Спеціалізований навчальний заклад – Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України	354
<i>Контрольні питання</i>	355
<i>Практичні завдання</i>	357
<i>Література</i>	357
<b>РОЗДІЛ ТРЕТІЙ. Технології соціальної роботи у сфері зайнятості населення</b>	359
<b>Глава 9. Надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення</b>	360
9.1. Поняття та сутність соціальних послуг	361
9.2. Соціологічний аналіз надання соціальних послуг як специфічного виду соціальної взаємодії	372
9.3. Види соціальних послуг у сфері зайнятості населення	379
<i>Контрольні питання</i>	385
<i>Практичні завдання</i>	385
<i>Література</i>	386
<b>Глава 10. Соціальна робота у сфері зайнятості та на ринку праці</b>	390
10.1. Поняття та сутність соціальної роботи	391
10.2. Особливості соціальної роботи у сфері зайнятості	409
10.3. Ефективність соціальної роботи у сфері зайнятості та на ринку праці, чинники її підвищення	431
<i>Контрольні питання</i>	454
<i>Практичні завдання</i>	454
<i>Література</i>	455
<b>Глава 11. Профорієнтаційна робота в системі регулювання зайнятості населення</b>	459

11.1. Наукові основи професійної орієнтації	460
11.2. Система професійної орієнтації	466
11.3. Професійна освіта й вибір професії	470
11.4. Професіоналізація особистості спеціаліста	477
<i>Контрольні питання</i>	482
<i>Практичні завдання</i>	483
<i>Література</i>	484
<b>Глава 12. Молодіжна політика у сфері зайнятості населення</b>	485
12.1. Молодь як специфічна соціально-демографічна група	486
12.2. Ризики соціальної уразливості сучасної молоді	493
12.3. Особливості реалізації державної молодіжної політики в Україні	501
12.4. Сприяння зайнятості та працевлаштуванню молоді	504
<i>Контрольні питання</i>	517
<i>Практичні завдання</i>	518
<i>Література</i>	519
<b>Глава 13. Працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці</b>	523
13.1. Соціальний захист жінок у сфері зайнятості	524
13.2. Особливості працевлаштування осіб передпенсійного віку	530
13.3. Працевлаштування осіб, звільнених після відбуття покарання у місцях позбавлення волі	537
13.4. Професійна реабілітація та працевлаштування осіб з обмеженими можливостями, які не досягли пенсійного віку	542
<i>Контрольні питання</i>	556
<i>Практичні завдання</i>	556
<i>Література</i>	557
<b>Відповіді до практичних завдань</b>	560
<b>Предметний покажчик</b>	561

## П Е Р Е Д М О В А

В умовах ринкових перетворень на пострадянському просторі, зокрема в Україні, актуалізується потреба регулювання соціально-економічних відносин у сфері зайнятості та на ринку праці. Глибинні соціально-економічні трансформації, що відбуваються в Україні, докорінно змінюють усі сфери життєдіяльності людини, в т. ч. трудові відносини. Як показала практика, ринкові відносини автоматично не забезпечують оптимальне регулювання становища людини у цій сфері. Сьогодні фіксуються негативні соціальні наслідки трансформації соціально-трудова відносин. У той же час ця проблематика довгий період залишалася дослідницьким полем переважно економістів. Лише в останні роки вона стала об'єктом дослідження інших суспільних наук і практикою соціальної роботи. В аналізі проблем зайнятості та ринку праці почав застосовуватися міждисциплінарний підхід, що дозволило вивчати й аналізувати проблеми зайнятості у більш широкому дослідницькому полі.

Предметом навчального курсу є соціальні механізми регулювання трудових відносин у сфері зайнятості та ринку праці, виявлення чинників їх деформації різного характеру, соціальних технологій їх оптимізації, стану, положення представників економічно-активних прошарків населення у сфері зайнятості.

Умови виробництва товарів та послуг формують потребу в регулюванні відносин у сфері зайнятості, ринку праці, узгодженості, координованості, цілеспрямованості, взаємодії соціальних суб'єктів, спрямованої на вирішення соціально значущих проблем представників економічно активного населення, захисту їх трудових та соціальних прав. В умовах, коли йде становлення якісно нових трудових відносин на пострадянському просторі, формування конкурентного середовища, відбулося безпрецедентне розшарування населення за рівнем і якістю життя, що призвело до розширення бідності, формування її субкультури.

Проблематика регулювання сфери зайнятості та ринку праці в умовах трансформації суспільних відносин знаходиться на етапі свого формування. Висловлюються різні точки зору, окреслюється конкретне коло питань, якими має займатися у сфері зайнятості соціальний працівник. У даному навчальному посібнику розглядаються соціальні механізми, що регулюють соціально-економічні відносини у сфері зайнятості та ринку праці, які формуються між різностатусними

суб'єктами – роботодавцями, державою та найманими працівниками. Соціальна робота розглядається як універсальний механізм, інструмент реалізації соціальної політики держави щодо соціального захисту економічно активних верств населення, зокрема, найбільш уразливих груп у сфері зайнятості та на ринку праці. Соціальний захист, як і соціальна допомога, виступають важливими напрямками соціальної роботи. У складних соціально-економічних умовах різко зростає потреба широких верств населення у соціальній допомозі, підтримці, захисті, що обумовило створення системи соціальних служб, установ, організацій соціальної спрямованості, як державних, так і приватних, громадських. Вони стають інструментами реалізації соціальної політики у сфері праці. Соціальна робота носить міждисциплінарний характер, вона спирається на такі системи знань, як правознавство, державне та муніципальне управління, соціальне управління, соціологію управління, соціологію праці тощо.

Як свідчить світовий досвід, у багатьох країнах соціальні працівники як спеціалісти з соціальних проблем беруть участь у розробці соціальної політики держави. За їх участю розробляються програми соціального розвитку країн, регіонів, міст тощо. Вони також беруть участь у розробці соціальних проектів на макро-, мезо- та мікрорівнях. Фахівці з соціальної роботи широко залучаються як експерти при підготовці законодавчих актів, прийнятті рішень місцевими органами влади і громадськими організаціями.

З точки зору соціальної роботи, економічні та політичні реформи повинні розглядатися державою не як мета, а як засіб забезпечення і підвищення життєвих можливостей людей, їх добробуту у сучасному та майбутньому. Головні напрямки соціальної політики повинні бути спрямовані, по-перше, на оптимізацію програм соціального забезпечення, підтримки доходів, що гарантують певний рівень життя (попередження втрати регулярних доходів, надання допомоги у випадку втрати їх джерела за незалежних від людини обставин, компенсація додаткових витрат тощо), по-друге, на підтримку потенціалу соціально-економічної активності працездатного населення. А це передбачає оптимізацію соціальної роботи у сфері зайнятості та на ринку праці, впровадження інноваційних механізмів соціального захисту працездатного населення, працюючих і безробітних.

Мета навчального посібника – розкрити теоретичні та практичні аспекти регулювання положення представників соціально-активних верств населення у сфері зайнятості, на ринку праці, значення



соціальної роботи у соціальному захисті працюючих та безробітних. У посібнику аналізується діяльність соціальних служб, установ та організацій, функціональні обов'язки персоналу яких полягають у регулюванні соціально-трудових відносин, забезпеченні соціального захисту, підтримці працездатного населення у сфері зайнятості, на ринку праці, а саме: центрів зайнятості, бірж праці, державних, приватних та громадських інституцій.

У навчальному посібнику використані результати моніторингових досліджень трансформації соціально-трудових відносин, проведених колективами дослідників та науковцями українських соціологічних центрів, а також роботи вітчизняних і закордонних фахівців із проблем зайнятості, ринку праці, трудових відносин.

**Колективом авторів навчального посібникаі:**

- Харабет В. В.** (глава 8, глава 11),  
**Андрющенко А. І.** (передмова, глава 7, п.10.1, п. 10.2),  
**Ніколаєвський В. М.** (глава 4),  
**Хижняк Л. М.** (глава 1),  
**Чуприн Ю. П.** (глава 2, п. 5.4, глава 6, глава 13),  
**Рибалко В. М.** (глава 3, п. 5.1, п. 5.3, глава 13),  
**Лановенко О. А.** (п. 5.1, п. 5.2, глава 9, п. 10.2, п. 10.3, глава 12).

## **РОЗДІЛ ПЕРШИЙ**

### **РИНОК ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ**

---

*Глава 1. Зайнятість і ринок праці:  
сучасні тенденції розвитку*

*Глава 2. Загальні засади ринку праці*

*Глава 3. Зайнятість населення України  
та проблема її регулювання*

*Глава 4. Особливості ринку праці та  
соціальна робота у сфері зайнятості  
в сучасній Україні*



*Хорошее начало – половина дела*

*Платон*

## **Глава 1**

### **ЗАЙНЯТІСТЬ І РИНОК ПРАЦІ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ**

---

- 1.1. Відносини зайнятості в умовах ринку: поняття, сутність, еволюція форм**
- 1.2. Місце і роль ринку праці в забезпеченні зайнятості економічно активного населення**
- 1.3. Трансформація трудових відносин у сфері зайнятості: соціальні наслідки змін**
- 1.4. Соціальні нерівності у сфері зайнятості і на ринку праці і механізми їх подолання**

*Контрольні питання*

*Практичні завдання*

*Література*

## **1.1. Відносини зайнятості в умовах ринку: поняття, сутність, еволюція форм**

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.

### **Види зайнятості класифікуються за різними ознаками:**

- за формою організації робочого часу – повна, неповна, видима, невидима, добровільна, вимушена;
- за статусом – первинна та вторинна;
- за характером організації робочих місць та робочого часу – стандартна і нестандартна;
- за стабільністю трудової діяльності - постійна, тимчасова;
- за формою правового регулювання – легальна, нелегальна, нерегламентована.

Проведення соціальної роботи у сфері зайнятості базується на системному підході до розуміння феномена зайнятості.

*По-перше*, зайнятість не тільки відбиває стан відповідності пропозиції праці і попиту на працю, а є сукупністю заходів із формування механізмів залучення працездатних груп населення до трудової діяльності.

*По-друге*, відносини зайнятості є культурно-історичним феноменом і змінюються в процесі суспільних трансформацій (культурних, економічних, політичних, соціальних).

*По-третьє*, зайнятість визначає соціальний статус індивіда, а статус зайнятості характеризує позицію індивіда у сфері зайнятості серед таких категорій, як працюючі за наймом, роботодавці, самозайняті, безоплатно працюючі члени сім'ї та ін.

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. Соціально вразливі групи, як зайняті у суспільному виробництві, так і ті, що виходять на ринок праці, не можуть залишатися поза систем соціальної підтримки, особливо ті з них, які мають низький рівень життя (або ж він не відповідає сучасним стандартам якості життя). Водночас зміст, форми цієї підтримки суттєво відрізняються від соціальної підтримки працездатних і залежать від ситуації у їй зайнятості за безстроковими контрактами на повний робочий час, становила ядро робочої сили в індустріально розвинених країнах. Однак в останні десятиліття активно розвиваються різні форми нестандартних трудових відносин, що відхиляються від «класичного» типу зайнятості.

**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.**

### **Дестандартизація форм зайнятості**

Система зайнятості в індустріальному суспільстві заснована на стандартизації її основних аспектів: трудової біографії, трудового договору, місця роботи, робочого часу, заробітної плати і т.ін.

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. Тому в соціальній роботі у сфері зайнятості недоцільно спрощувати, виходити з чорно-білої схеми «зайнятість-безробіття», а треба враховувати всю палітру форм зайнятості.

**До нестандартних належать такі форми зайнятості [1, с. 50]:**

- зайнятість неповний робочий час (неповний робочий день або ж тиждень);
- поділ робочого місця (job sharing), при якому на одне робоче місце наймаються дві (або кілька) особи, що 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.

Про еволюцію зайнятості при переході від індустріального до постіндустріального суспільств свідчать дані табл. 1.

Нестандартна зайнятість має багато форм. Однією з розповсюджених форм виступає 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. Згідно з домінуючою точкою зору, бурхливий розвиток економіки самозабезпечення є реалізацією стратегії виживання, обраною у пореформений період більшістю українських громадян. Зайнятість у секторі самозабезпечення – в особистих підсобних господарствах – неоднорідна. Дослідники вказують на необхідність чіткого розмежування двох основних підсекторів – присадибних господарств сільських жителів і дачних господарств міських. Це два різні типи аграрного виробництва, з різними видами виробленої продукції, різною інтенсивністю праці та рівнем ефективності.

**Особливості нестандартної зайнятості в особистому підсобному господарстві**

Дослідники вказують на ряд особливостей нестандартної зайнятості в особистому підсобному господарстві.

*По-перше*, існування широкого сектора самозабезпечення породжує глибокі деформації у функціонуванні ринку праці, адже цей сектор відрізняється слабким ступенем монетизації і низьким рівнем продуктивності праці.

*По-друге*, цей вид зайнятості означає недовикористання людського капіталу освіченої і кваліфікованої частини робочої сили.

## Еволюція зайнятості [1, с. 51]

<b>Компоненти зайнятості</b>	<b>Стандартизована зайнятість у «суспільстві праці» (індустріальному суспільстві)</b>	<b>Дестандартизована зайнятість постіндустріальної епохи</b>
<b>Професія</b>	<i>Здійснення трудової діяльності в рамках єдиної професії, що є джерелом доходів і самоідентифікації</i>	<i>Часта зміна роду діяльності, відсутність одної професії</i>
<b>Робота</b>	<i>Одне місце роботи (на даний момент часу)</i>	<i>Кілька місць роботи, скоординовані в «портфель робіт»</i>
<b>Трудова біографія (кар'єра)</b>	<i>Стандартизована, безперервна, поступова, висхідна, кінцева трудова біографія (кар'єра), що являє собою послідовну зміну місць роботи та посад аж до виходу на пенсію</i>	<i>Індивідуалізована, дискретна (переривчаста), чітко не спрямована, без визначених меж закінчення</i>
<b>Трудовий договір</b>	<i>Типовий трудовий договір, що закріплює стандартизовані умови зайнятості для цілих галузей і професій</i>	<i>Індивідуалізація трудового договору, неформальний найм, самозайнятість</i>
<b>Робочий час</b>	<i>Повний робочий час (робочий день, робочий тиждень)</i>	<i>Неповний робочий час (робочий день, тиждень)</i>
<b>Робоче місце</b>	<i>Надається фірмою</i>	<i>Часто не надається фірмою, робота на дому</i>
<b>Заробітна плата</b>	<i>Забезпечує життя працівника і його сім'ї</i>	<i>Кожне окреме місце роботи не здатне забезпечити життя працівника, що компенсується множинністю джерел заробітку</i>
<b>Ризики</b>	<i>Несе фірма і держава, гарантуючи стабільність умов зайнятості в довгостроковій перспективі</i>	<i>Несе працівник в умовах гнучкого ринку праці та браку гідної роботи</i>

*По-третє*, прискорюється фізичний знос працівників: у тих, хто працює в особистому підсобному господарстві на умовах вторинної зайнятості, тривалість робочого тижня зростає в аграрний сезон приблизно в 1,5 рази.

*По-четверте*, садово-городня діяльність знижує територіальну мобільність працівників, ще сильніше прив'язуючи їх до існуючих робочих місць.

*По-п'яте*, залученість у «домашнє» сільськогосподарське виробництво формує низьку готовність найманих працівників до колективних дій щодо захисту своїх трудових прав.

Нестандартна зайнятість у дачних господарствах, які виконують дві основні функції – виробничу і рекреаційну, має тенденцію до зменшення у міру стабілізації економічної ситуації і зниження фантомних страхів перед зникненням продуктів харчування [2].

**Флексибільність (гнучкість)  
зайнятості, її нестабільність**

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) [3].

*Нестабільна зайнятість* – одна з характерних рис зайнятості в сучасному світі. Вперше термін «нестабільна зайнятість» (contingent employment) був запропонований у 1985 р. А. Фрідманом. Спочатку цей вид зайнятості відрізняли нестабільні трудові відносини, що виникають при тимчасовому збільшенні попиту на працю, що, в свою чергу, зумовлено тимчасовим зростанням попиту на продукцію фірми. Все частіше цей термін використовується для опису широкого спектра



форм зайнятості, що включає часткову зайнятість, самозайнятість, роботу в агентствах з лізингу персоналу, роботу за викликом, роботу на заміну працівника і т. ін.

**Тимчасова зайнятість** може бути вільним вибором працівника і причини її різноманітні, а саме:

- працівники можуть віддавати перевагу такій формі зайнятості внаслідок того, що їм необхідно розпоряджатися вільним часом для власних цілей. Наприклад, деяким студентам тимчасова зайнятість необхідна, щоб заробити грошей на оплату навчання.

- тимчасова зайнятість може бути єдиною можливим способом заробітку для працівників, які не можуть знайти постійну роботу через відсутність досвіду роботи, перебування в статусі безробітного протягом тривалого терміну, відсутності спеціальних навичок і т. ін.;

- працівники часто погоджуються на тимчасову роботу з метою знайти постійне робоче місце, придбати необхідні зв'язки та отримати доступ до інформації про перспективні робочі місця;

- робота за терміновими контрактами може бути дуже вигідна для фахівців високого рівня і менеджерів великих компаній, яким пропонують високу винагороду. Але найчастіше заробітна плата у тимчасових працівників все ж набагато нижча, ніж у постійних.

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 [3, с. 65-66].

Проблему нестабільної зайнятості можна ідентифікувати за такими показниками:

- короткий строк тривалості роботи на одному робочому місці (тобто специфічний стаж);

- незначний термін, на який індивіди наймаються на роботу.

Поширення тимчасових робочих місць – показник зростання тимчасової зайнятості: з одного боку, така зайнятість полегшує адаптацію економіки до ринкових флуктуацій в умовах жорсткого регулювання постійної зайнятості. Коли витрати на створення стабільної зайнятості великі, зростання частки тимчасових робочих місць може допомагати підтримувати загальну зайнятість. З іншого

боку, формується сегмент нестабільних і непопулярних, непристижних робочих місць, що не забезпечує трудову мобільність [4, с. 194].

Гнучка зайнятість вимагає від працівників високого ступеня професійної мобільності, яка передбачає наявність таких умінь:

- змінювати роботу, швидко пристосовуючись до нових організаційних і технологічних вимог;
- швидко опановувати необхідні знання й освоювати нові компетентності;
- встановлювати ділові відносини з людьми;
- прогнозувати, виявляти запити потенційних споживачів і задовольняти їх.

При цьому гнучкість поширюється не тільки на поведінку людини у сфері праці, а й на всю її життєдіяльність, змушуючи її пристосовуватися, адаптуватися до умов невизначеності, нестабільності не тільки в трудовій, а й усіх інших сферах [5, с. 30].

Негативні соціально-економічні наслідки стабільності / нестабільності зайнятості різноманітні:

- нестабільність зайнятості обумовлює невизначеність життєвих стратегій людей (труднощі в отриманні постійної роботи для випускників ВНЗ, тимчасовий контракт може гальмувати мотивацію до створення сім'ї і народження дітей, тому що молоді люди не можуть планувати своє сімейне життя без впевненості в стабільності свого становища у сфері зайнятості);
- більшість тимчасових працівників вважають свою зайнятість менш перспективною для трудової кар'єри, ніж постійний контракт;
- недоліком тимчасової роботи виступає негарантованість зайнятості та фінансова нестабільність;
- недостатня соціальна захищеність (у багатьох країнах роботодавці не забезпечують тимчасовим працівникам того ж рівня дотримання трудового права та соціальних гарантій, що й постійно зайнятим);
- праця тимчасових працівників оплачується нижче;
- формується своєрідний прошарок суспільства, характеристиками якого є низькі і нестабільні доходи, низька висхідна статусна мобільність, низькі інвестиції в людський капітал і підвищений ризик бідності [3, с. 68-73].

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 (у

порівнянні зі стандартною, традиційною зайнятістю) зовнішній регламентації в організації праці і виробництва, прийняті 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 сферу 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 [6].

***Самозайнятість розглядається як:***

- перспективний напрямок вирішення проблем зайнятості, одна з 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 [7];

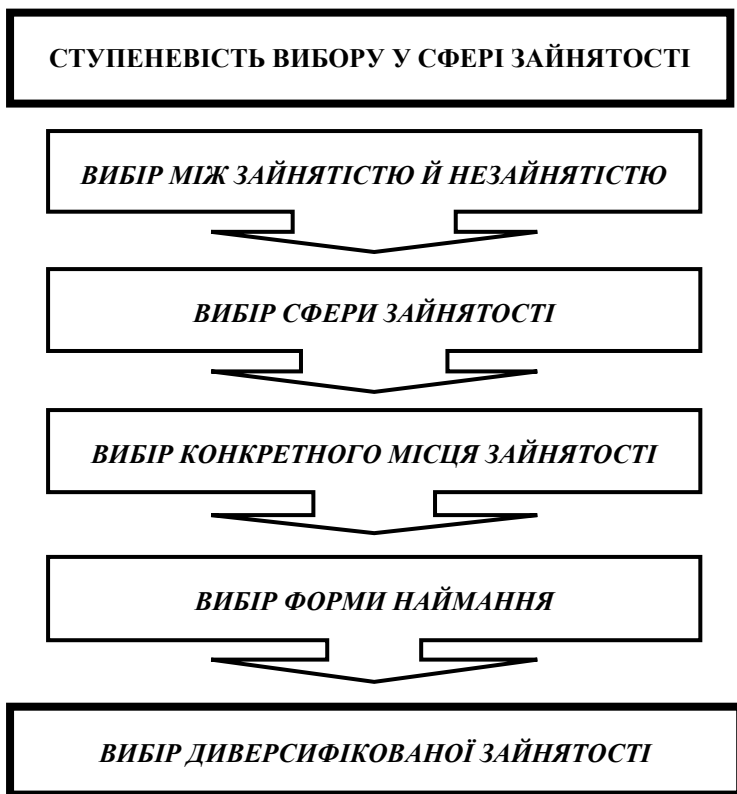
- передбачає навчання осіб, які мають статус самозайнятих, основам підприємництва, адже не всі незайняті готові до самозайнятості.

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 (рис. 1).

**Незайнятість** може бути як вимушеною (нестача робочих місць), так і добровільною.

Вирішення проблеми незайнятості часто пов'язано з прихильністю 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 [6].



**Рис. 1. Ступеневість вибору у сфері зайнятості**

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 стані вони надають перевагу економічно пасивній поведінці. В останні роки проблема незайнятості все більше переходить з ідеологічно значущих до особистих проблем індивіда,

адже стереотипи стабільної зайнятості й стабільної кваліфікації відходять у минуле.

Фактори добровільного виходу зі сфери формальної зайнятості різноманітні. Умовно їх можна розділити на:

- **інституціональні** (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) [8].

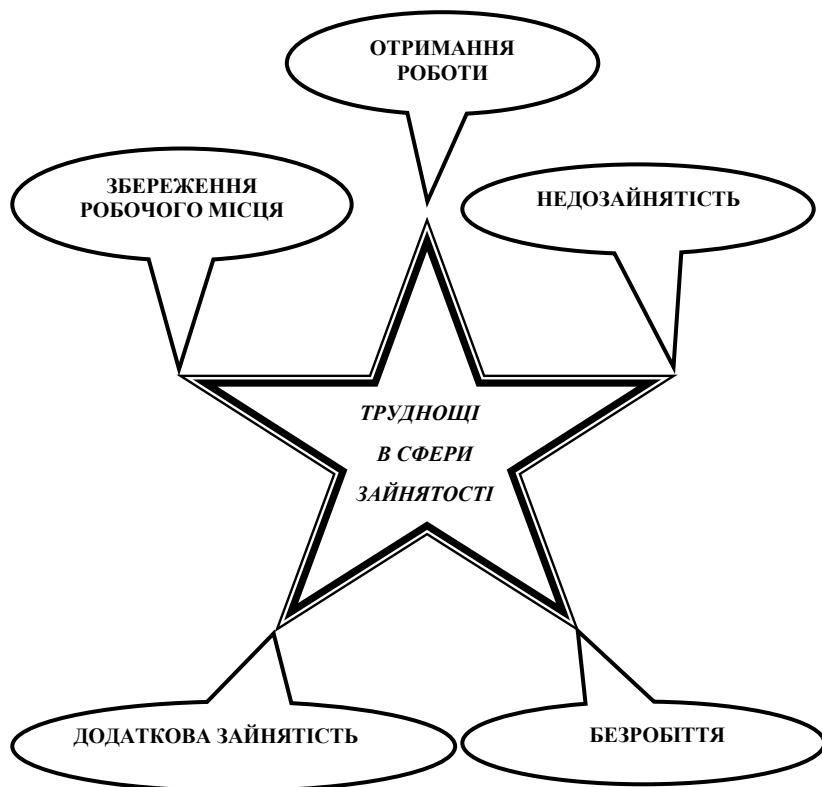
У цілому фахівці звертають увагу на різноманіття способів реагування людей на незайнятість, серед яких в полі зору соціального працівника повинні бути такі: захисний, коли уникають реальної оцінки ситуації (не намагаються реалістично подивитися на ситуацію); хаотичний пошук роботи; пошук роботи в умовах обмеженої інформованості; продуктивне утриманство (людина делегує відповідальність за свою трудову долю ближнім, використовує їхні ресурси [9, с. 35, 39-41].

У сфері зайнятості працездатний індивід може зустрітися з низкою труднощів (рис. 2).

**Отримання оплачуваної роботи**, особливо першого робочого місяця, є проблемою переважно для представників соціально вразливих груп – жінок з дітьми, інвалідів, молодих фахівців після закінчення вищих навчальних закладів та ін. 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. Недозайнятість молоді 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.



**Рис. 2. Труднощі, що можуть чекати індивіда у сфері зайнятості**

*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 кількох місцях, з нею пов'язують надії на підвищення добробуту не тільки 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. Нестабільний дохід у формальному секторі економіки змушує людей шукати додатковий заробіток, нехтуючи негативними наслідками інтенсифікації праці – перевтомою, погіршенням здоров'я, зменшенням уваги до дітей, сім'ї.

Найчастіше додаткову роботу і дохід отримує найбільш конкурентоспроможне на ринку праці населення, тобто ті, хто в змозі знайти підходящу другу роботу і винести додаткове трудове навантаження. Вторинна зайнятість виступає тут, швидше, в якості міри, націленої на підтримку високого рівня споживання респондентів і членів їх сімей [10].

**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 [11, с. 43-44].

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) [12, с. 187-189].

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 підприємств, 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 [12, с. 190-192].

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 [13].

Слід відзначити прагнення сучасних держав кодифікувати сферу зайнятості, порядок, що історично склався в різних галузях, і враховуючи мінливі способи поділу праці, виробити валідну класифікацію занять населення або професій і привести все до єдиного стандарту. У різних країнах постійно проводиться подальша уніфікація найменувань професій, уточнюються характеристики професій працівників у зв'язку зі зміною змісту праці, техніки і технологій, пенсійного законодавства, нових вимог до якості продукції, робіт, кваліфікації, знань. Але поправки нормативних документів не завжди встигають за темпом змін професій і трудових організацій у реальному житті [14, с. 30-31].

Соціальна статистика пропонує досить великий перелік груп занять (професій), що відображає розподіл зайнятого населення за функціональними особливостями праці (керівники, виконавці), за характером і змістом праці (розумова, фізична, вимагає вищої, середньої кваліфікації, некваліфікована). Все зайняте населення може бути поділено на два основні види (статуси): працюють за наймом (наймані працівники) і працюють не за наймом. Певна частина населення має додаткову роботу.

## **1.2. Місце і роль ринку праці в забезпеченні зайнятості економічно активного населення**

Праця може бути визначена як «діяльність, необхідна для функціонування суспільства, визнана існуючою соціальною системою суспільно-корисною або, принаймні, соціально прийнятною, що здійснюється в рамках встановленого соціально-нормативного порядку і є для людей, що її виконують, джерелом отримання коштів для існування і / або способом життєвого облаштування» [15, с. 33]. За умов ринкової економіки трудова діяльність здійснюється переважно в межах ринку праці.

Поняття «ринку праці» в сьогоденні не має єдиного чіткого обмеженого за смисловими кордонами визначення. Крім того, в міжнародних конвенціях, зокрема МОП, нормативних актах багатьох

високорозвинених країн праця не розглядається як товар. Вживаються різноманітні аналоги терміну «ринок праці», а саме: ринок робочої сили, ринок зайнятості тощо. У зв'язку з глобалізаційними процесами утверджуються нові поняття, що характеризують це явище, – міжнародний ринок праці, національний ринок праці, регіональний ринок праці. Ще й сьогодні робляться спроби уточнення цього поняття: дехто розглядає ринок праці як аналог ринку товарів, підкреслюючи особливості суб'єкта праці (працівника) як носія робочої сили; інші намагаються розкрити його зміст через поняття соціальних відносин, що складаються між суб'єктами ринку праці, оскільки останні «... утворюють сам механізм формування умов ринкової форми господарювання, які тільки здаються «природними» (такими, що відповідають природі людей) і «спонтанними» (такими, що саморегулюються)» [16, с. 59-60].

Деякі дослідники взагалі обходять уточнення цієї дефініції, хоч це має принципове значення при організації соціальної роботи у сфері оплачуваної зайнятості.

При розробці та реалізації заходів із забезпечення прав індивідів і груп у сфері зайнятості і на ринку праці доцільно виходити з тлумачення ринку праці як соціальних відносин, що складаються між його учасниками, які утворюють регулярний, взаємно вигідний, добровільний і конкурентний обмін ресурсами між роботодавцями, найманими працівниками і державою. Цей обмін регулюється цінovими і структурними зв'язками, інституціональними формами, владними повноваженнями, а також різноманітними соціокультурними нормами.

Розглянемо ринок праці, враховуючи, що він неоднорідний і сегментований. В основі поділу ринку праці на сегменти лежать різні причини:

- нерівномірність розвитку науково-технічного прогресу в різних галузях і видах діяльності. Так, де швидше втілюються інновації, виникають високотехнологічні виробництва, але при цьому можуть зберігатися види діяльності з рутинною технологією, не зруйновані науково-технічним прогресом;
- циклічний розвиток виробництва, що супроводжується підйомами і спадами ділової активності, скороченням і зростанням безробіття, перерозподілом робочої сили між окремими галузями суспільного виробництва;
- дискримінація при прийомі і звільненні з роботи (це стосується, зокрема, жінок, працівників старшого віку і підлітків, осіб

некорінної національності, осіб з обмеженими фізичними можливостями та ін.).

В останні роки набули поширення такі моделі сегментованого ринку праці.

За рівнем стабільності трудових відносин працівників на ринку праці поділяють на три сектори – ядро, периферія і безробітні. Найбільш стійкий сектор – **«ядро» – первинний ринок праці**. Персонал цього сектора має стабільну зайнятість, працює в режимі повного робочого часу, отримує високу заробітну плату. Йому створені умови для професійного зростання, оволодіння суміжними спеціальностями. Його залучають тією чи іншою мірою до управління виробництвом. На робочих місцях застосовуються прогресивні технології; в цьому секторі, як правило, діють сильні профспілки.

**Другий сектор – «периферія»** – вторинний ринок праці. Для нього характерна часткова зайнятість, праця протягом неповного робочого часу, сезонність робіт, робота за короткостроковими контрактами, робочі місця не престижні, трудомісткі, примітивні, рівень оплати праці низький, можливості професійного зростання обмежені, соціальний захист слабкий, профспілки, як правило, відсутні або лише формально створені.

**Третій сектор об'єднує безробітних**. Це трудовий резерв для першого і другого секторів, тобто безробітні можуть поповнити ряди як первинного, так і вторинного ринків праці.

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.

Своєрідним сегментом ринку праці у вузькому сенсі виступає прихований ринок праці, що включає частину осіб, формально зайнятих в офіційному секторі, але таких, що використовуються неповний робочий час. Це пов'язано зі скороченням обсягу виробництва через зменшення попиту на продукцію; перепрофілювання; зміни структури виробництва. Частина працівників у подібній ситуації могла б бути вивільнена без шкоди для виробництва при відповідному їх соціальному захисті. Прихований ринок може бути поділений на дві частини: офіційну й неофіційну. В офіційну частину, що реєструється державною статистикою, включаються особи, змушені працювати неповний робочий час. Неофіційна частина прихованого ринку праці виявляється за допомогою соціологічних досліджень, експертних оцінок.

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) [17, с. 59-63].

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.

***Перший вид – ринок праці, орієнтований на територіальний рух робочої сили,*** тобто на заповнення робочих місць шляхом переміщення працівників між фірмами (підприємствами та установами). Фірми на такому ринку праці комплектуються персоналом за ринковим принципом, відбираються вже підготовлені поза фірмою працівники потрібної професії і кваліфікації. Основна форма підготовки персоналу на самому підприємстві – учнівство. Такий ринок умовно називають зовнішнім. Найбільш чітко описані вище риси притаманні переважному виду ринку праці в США, тому він отримав назву модель ринку праці США. Аналогічний вид ринку праці переважає у Великій Британії та інших англомовних країнах.

***Другий вид – ринок праці, орієнтований на внутрішній рух працівників.*** Підготовка кадрів, формування структури за професіями і кваліфікацією, переміщення працівників по горизонталі (по робочих місцях в рамках дільниці, цеху і т. ін.) і по вертикалі (по ієрархічній

драбині – начальник дільниці, начальник цеху і т. ін.) відбувається всередині фірми у відповідності зі структурою робочих місць, перспективою розвитку підприємства. Такий вид ринку праці, умовно названий внутрішнім, найбільш характерний для Японії, тому його назвали японською моделлю ринку праці. До такої моделі близька модель ринку праці Франції. Даний вид ринку вирішує два завдання: забезпечення процесу передачі специфічних знань і внутрішньофірмового досвіду від старих працівників до нових; запобігання витоку накопичених знань і досвіду за межі фірми.

Розглядаючи особливості сучасного ринку праці, слід розмежовувати поняття національний і міжнародний ринки праці. Міжнародний ринок праці є результатом міжнародного розподілу праці [18].

Оскільки Україна все більше включається в міжнародні економічні відносини, а більше 7 млн наших громадян легально і нелегально в даний час працюють за кордоном, соціальна робота серед трудових мігрантів (реальних і потенційних) має важливе значення, адже трудовим мігрантам необхідно забезпечувати соціальний захист, виходячи з норм Конституції України та загальноприйнятих міжнародних стандартів. При цьому слід враховувати, що світовий ринок праці в даний час розглядається як сфера, що поки не має дієвого правового і соціального регулювання, йому притаманні протиріччя, пов'язані з нерівномірним розвитком різних країн і регіонів світу, з переходом від індустріального типу економіки до постіндустріального. Міжнародний ринок праці формується в сучасному світі поряд з міжнародним ринком товарів і послуг та ринком капіталів. Він являє собою не просту суму національних ринків, а є новим якісним різновидом ринку робочої сили в умовах посилення процесів інтернаціоналізації виробництва і прискореного розвитку комунікацій між країнами в ході процесу глобалізації. Національні ринки праці за цих умов все більше втрачають свою замкнутість і відособленість, тому що між ними виникають транснаціональні потоки і переміщення робочої сили, які набувають постійного і систематичного характеру. Вчені відзначають, що формування і розвиток міжнародного ринку праці здійснюється

- через міграцію (фізичне переміщення) капіталу та праці;
- шляхом поступового злиття національних ринків праці (утворення «спільного» ринку праці), коли остаточно руйнуються, розмиваються юридичні, національно-етнічні, культурні та інші особливості між ними.

У ряді випадків, як свідчить практика, об'єднання капіталу та праці може відбуватися і без їх фізичного переміщення, коли використовуються системи телекомунікацій (наприклад, сьогодні робоче місце може бути у вигляді «електронної хатини») [19]. Мова йде про так звану телероботу, яка має широку інтерпретацію і трактується як збірний образ для будь-якого виду діяльності, що базується на використанні Інтернет-технологій. Телеробота або теледоступ є складовою поняття «мережева економіка», одним із економічних механізмів регулювання зайнятості та ринку праці на базі використання сучасних інформаційно-комунікативних технологій в умовах глобальної економіки.

Розподіл праці, виділення різних груп працюючого населення носять в умовах глобалізації не тільки національний, але в зростаючій мірі міжнародний характер. Труднощі, з якими стикається особистість у сфері зайнятості, часто долаються за допомогою виходу працівника на міжнародний ринок праці. При цьому основні елементи відносин зайнятості починають регулюватися міжнародними нормами.

При аналізі міжнародного ринку праці доцільно враховувати особливості ринків праці країн з різними культурами. Це допоможе пояснити проблеми, пов'язані з поведінкою найманих працівників-представників різних культур у сфері зайнятості і на ринку праці та з державним регулюванням цих процесів (табл. 2). Часто виділяють моделі ринку праці, виходячи з національної специфіки, коли говорять про японську, американську, німецьку моделі і т. ін. Це досить усталені уявлення про те, яку різноманітність ринків праці ми маємо в сучасному глобалізованому світі [17; 20; 21].

Поведінка людей на західному ринку праці вмотивована, її легко прогнозувати, її можна вербалізувати. Поведінка людей країн півдня і далекосхідного регіону досить нелогічна (із західної точки зору), ірраціональна і не укладається в західні поведінкові стратегії. Проте її теж можна вербалізувати. Ринок праці пострадянських країн в даний час вважається ірраціональним, і саме ця ірраціональність не дозволяє застосувати до них західні моделі ринку праці і соціальної допомоги його учасникам.

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 соціально-трудова відтворення.

Таблиця 2

**Порівняльна характеристика ринків праці країн з різними культурами [складено за: 21, с. 342.]**

<b>№ з/п</b>	<b>Захід</b>	<b>Росія та Україна</b>	<b>Схід</b>
1	2	3	4
1.	Ринок праці сформовано	Ринок праці на стадії формування	Ринок праці сформований, недосконалий
2.	Закон Оукена (залежність ВВП від рівня безробіття) дотримується	Закон Оукена не дотримується	Закон Оукена не дотримується
3.	Крива Філіпса в основному дотримується	Крива Філіпса не дотримується	Крива Філіпса не дотримується
4.	Немає відчутної різниці між рівнем відкритого і прихованого безробіття	Величезна різниця між рівнем відкритого і прихованого безробіття	Немає поняття безробіття, проте існує величезна кількість безробітних
5.	Держава проводить пасивну політику зайнятості	Держава проводить пасивну політику зайнятості	Держава проводить пасивну політику зайнятості
6.	Чіткий зв'язок витрат праці і винагороди (ціна праці відповідає її вартості)	Відсутність зв'язку між затратами праці та оплатою. Дешева робоча сила з тенденцією до завищення оплати праці малозначущим для соціального розвитку професіям (працівники посередницьких фірм, агенти з нерухомості, рекламодавці і т.п.)	Відсутність зв'язку між затратами праці та оплатою. Дешева робоча сила

1	2	3	4
7.	<i>Рівність прав роботодавця і найманого працівника</i>	<i>Роботодавець і найманий працівник рівні у своїх правах</i>	<i>Роботодавець і найманий працівник для захисту своїх прав не потребують офіційного закону. Роботодавець традиційно несе відповідальність перед працівником, а той, у свою чергу, поважає роботодавця</i>

Для проведення соціальної роботи у сфері зайнятості важливо мати на увазі, що «... саме у виробничих структурах утворюються локальні ринки праці зі своїми попитом і пропозицією, професійним і освітнім потенціалом зайнятих в них працівників, їх затребуваністю / незатребуваністю, трудовими конфліктами, соціальною напруженістю, законами зміни соціального статусу працівника та готовності до цієї дії і багатьма іншими характеристиками соціально-трудова відносин» [22, с. 34-35]. 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. 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-трудоному) просторі [23].

### **ДОВІДКА**

**Визначення неправових трудових практик**

*Неправові трудові практики трактуються як сукупність стійких і масових соціальних взаємодій, пов'язаних з з*

*порушенням легітимних (тобто визнаних більшістю суспільства) законів та інших формально-юридичних норм, а також укоріненних в культурі правових традицій, що регулюють відносини праці і зайнятості громадян.*

### **Типи неправових взаємодій:**

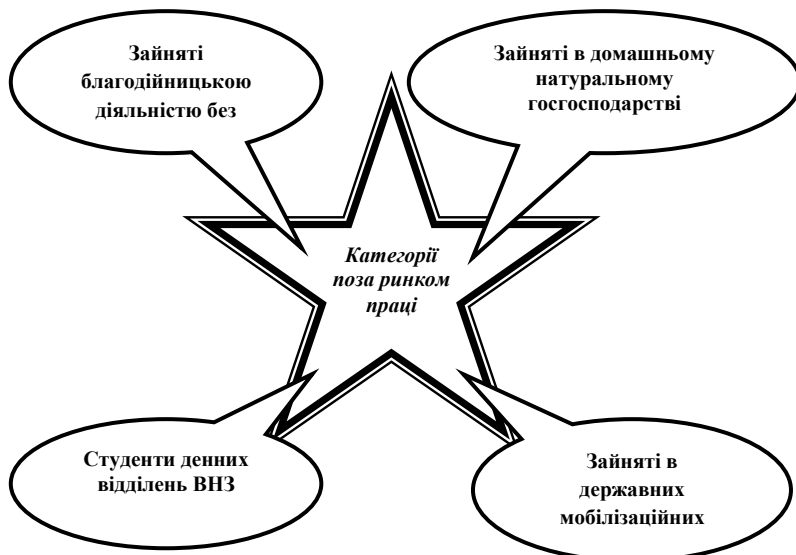
- **переважно конфліктні, антагоністичні**, коли роботодавець порушує значимі трудові права працівників, а працівники цьому протидіяти не можуть взагалі або без несприятливих наслідків для себе в значимому життєвому просторі,
- **переважно взаємовигідні**, коли і роботодавці, і працівники отримують певний вииграш за рахунок держави;
- **солідаристичні**, коли протизаконні дії приносять безпосередню вигоду працівникам за рахунок держави, роботодавці ж солідаризуються з працівниками, прагнучи якось компенсувати низький рівень їх зарплати і / або важкі умови праці.

*Ці типи неправових практик взаємно доповнюють один одного. Працівники можуть одночасно брати участь у двох або навіть трьох типах неправових взаємодій незалежно від того, в скількох місцях вони зайняті і працюють за офіційним наймом чи усною домовленістю. Різні групи працівників потрапляють в неправовий трудовий простір по різних каналах, з різною вигодою або втратами для себе і утримуються в ньому за допомогою різних механізмів. Все це створює*

досить широку соціальну базу для подальшого розширення та інституціоналізації неправових практик у сфері праці [23].

Прикладами неправових трудових ситуацій виступають: найм на роботу за усною домовленістю; частина заробітку (або весь заробіток) не проходить за відомістю і не обкладається податком; не оплачується відпустка; не оплачуються лікарняні листи, не підтримується взяття лікарняних листів; трудова книжка лежить у тому місці, де людина не працює, і т. ін. Ядро неправових практик у сфері праці пов'язане із взаємодіями роботодавців та найманих працівників, проте існують і практики, пов'язані з самозайнятість, коли підприємці малого та середнього бізнесу вступають у неправові відносини з чиновниками. Таким чином, ринок праці – це сфера зайнятості, де через механізм попиту і пропозиції праці індивіди і групи одержують винагороду за свою трудову діяльність. Однак є низка категорій, які знаходяться поза ринком праці (рис. 3).

Тому соціальна робота у сфері праці має включати два основні напрямки – робота з тими індивідами і групами, життєдіяльність яких пов'язана з ринком праці, і тими, зайнятість яких відбувається поза ринком праці.



**Рис. 3. Категорії працюючих, що знаходяться поза ринком праці [24, с. 300]**

### 1.3. Трансформація трудових відносин у сфері зайнятості: соціальні наслідки змін

#### Трансформація розуміння «праці» та її ролі в житті суспільства й особистості. Криза «суспільства праці»

Необхідність праці як діяльності, що забезпечує добробут людини, задовольняє людські потреби, існувала протягом всієї історії, але ставлення до неї

еволюціонувало. Тривалий час праця в силу нерозвиненості знарядь вимагала великої фізичної напруги і для більшості населення була безпосередньо пов'язана з виживанням.

Тому люди вважали її «покаранням» або сприймали як данину, з якою доводиться миритися. Практично у всіх європейських мовах слово «праця» (labor, travail, Arbeit) спочатку трактувалося як фізичні зусилля, що приносять біль і страждання.

Ставлення до праці в суспільній свідомості історично змінювалося. Якщо в давнину праця (особливо фізична) вважалася покаранням, долею представників нижчих прошарків, то поступово вона почала сприйматися як головний життєвий інтерес особистості. Так, Вольтер вважав, що праця позбавляє людину від трьох великих зол: нудьги, злиднів і пороку. В індустріальному суспільстві праця стає основним видом діяльності, визначає статус людини, її дохід, спосіб життя, обсяг і можливості реалізації громадянських прав, виступає об'єктом постійної раціоналізації.

Індустріальне суспільство характеризується як «суспільство праці» з багатьма аспектами її реалізації [1, с. 45-46]:

- *Основну частину населення складає «армія найманої праці», люди пропонують за винагороду (заробітну плату) свою здатність до праці, поняття праці і найманої праці у свідомості людей на довгий час стають тотожними.*

- *Праця і професія стають провідною рисою людського існування, визначаючи становище в суспільстві, дохід, спосіб життя, коло спілкування і т. ін., а професійний статус стає найбільш значущим. Праця перетворюється на головний фактор самоідентифікації, формується особливий менталітет людини індустріального суспільства, яка усвідомлює і визначає себе тільки за допомогою роботи. З цієї точки зору дитинство і старість сприймаються як періоди життя за межами трудової біографії, вільний час – як антипод робочого, безробіття – як тимчасовий і вкрай*

небажаний стан, хобі – як активна діяльність поза звичною професією, і т. ін.

- **Формується особлива трудова демократія.** Мова йде про участь більшості населення в економічній діяльності, з чим пов'язане становлення розвиненої системи пенсійного та соціального страхування. Саме фактор трудової діяльності робить людину громадянином. У конституціях багатьох країн закріплено право на працю, а в деяких – обов'язок працювати.

- **Праця стає об'єктом спеціального наукового аналізу.** К. Маркс проголосив працю «родовою» діяльністю людини, а Ф. Енгельс – фактором не тільки її соціальної, а й біологічної еволюції. Поступово виділилася прикладна функція наук про працю. Якщо в традиційному суспільстві, орієнтованому на відтворення усталених зразків, способи виконання робіт і організації спільної праці передавалися з покоління в покоління, а інновації мали випадковий характер, то в індустріальному суспільстві вдосконалення виробничого процесу ставиться на систематичну основу на базі наукових досягнень, винаходів та ін.

О. Тоффлер закликав до переосмислення низки понять, які традиційно описують трудову сферу і змінюються під впливом суспільних трансформацій. Він стверджує: «Поняття «робота» є анахронізмом, продуктом промислової революції. Так як індустріальна ера закінчується, поняття роботи має або з часом зникнути, або воно буде реалістично переінтерпретоване шляхом визначення багатьох видів діяльності, які є продуктивними, але не оплачуються. Необхідне переосмислення таких термінів, як «робоче місце», «зайнятість», «безробіття» [25].

#### **Тенденція скорочення робочого часу**

Тенденція скорочення робочого часу проявляється в таких напрямках [1, с. 48-49]:

- **Скорочується трудова біографія,** тобто відрізок життя, протягом якого людина є працездатною, економічно активною і, відповідно, має можливість одержувати робоче місце через ринкові механізми, конкуренцію на ринку праці. Довгий час людина починала трудову діяльність, як тільки це дозволяли їй фізичні можливості, і працювала до тих пір, поки були сили, майже до глибокої старості. Пізніше закріпилися різні соціальні стандарти трудової активності. Терміни вступу на ринок праці відсувалися з поширенням середньої та вищої освіти, а також зі збільшенням терміну навчання. Створення пенсійної системи зафіксувало верхні межі трудової активності, які

сьогодні в європейських країнах становлять 60-67 років і мають тенденцію до збільшення внаслідок старіння населення.

- **Скорочується безпосередній трудовий час** (за рахунок законодавчого зменшення робочого часу, подовження відпусток і перерв, роботи неповний робочий день, постійно зростаючих витрат часу на підвищення кваліфікації та професійну підготовку і т. ін.). Свою роль у цьому процесі відіграють і колективні угоди між працівниками та роботодавцями.

#### **ДОВІДКА**

#### **Тенденція скорочення робочого часу**

*На початку становлення індустріального суспільства тривалість робочого тижня становила близько 72 годин.*

*Важливе досягнення другої половини ХХ ст. – п'ятиденний сорокагодинний робочий тиждень. Сьогодні в багатьох розвинених країнах тривалість робочого тижня вже менше цього показника, а щорічна відпустка сягає 4 - 6 тижнів.*

*У Франції поетапний перехід до 35-годинного робочого тижня здійснюється з 1998 р. відповідно спеціальній законодавчій базі. У більшості інших європейських країн такі перетворення проходять головним чином на основі колективних угод між роботодавцями і профспілками (Данія, Нідерланди, Бельгія, Німеччина та ін.). Ця практика – свідок досягнення консенсусу між соціальними партнерами з питань робочого часу.*

*Тенденція до скорочення робочого часу простежується і за показниками фактично відпрацьованих за рік годин в розрахунку на одного працівника. У другій половині ХІХ ст. працювали близько 3 тис. годин на рік. Сьогодні в ряді європейських країн працюють вдвічі менше.*

*Слід враховувати і збільшення середньої тривалості життя в розвинених країнах: протягом останніх 150 - 200 років вона подвоїлася і сьогодні становить близько 75 років; відповідно, збільшується тривалість тієї частини людського життя, яка проходить поза сферою найманої праці [1, с. 48-49].*

- **Скорочується частка людей, залучених в трудову діяльність** (значну частину часу людина присвячує навчанню, придбанню професії в навчальному закладі, відзначається зростання інвалідизації і т. ін.). В результаті все менша питома вага людей у сучасному постіндустріальному суспільстві зайнята працею протягом все меншого відрізка свого життя, в рамках якого безпосередньо на

працю витрачається все менший час. Така ситуація підвищує значущість для працівника самореалізації в інших сферах: у сфері активного дозвілля (розваги, вечірки, перегляд телепередач, спорт, музика, художня творчість і т. ін.), громадських ініціатив (культурні ініціативи, екологічні та правозахисні рухи, благодійні організації, місцеве самоврядування тощо). Це також диктує необхідність внесення змін до соціальної роботи у сфері зайнятості, серед завдань якої важливе місце починає займати допомога працівникам в організації позазавробничої діяльності.

### **Перехід до «портфельного» працівника**

У концепції «портфеля робіт» яскраво проявляється ставлення до часу як особистого ресурсу, а також спроба знайти компроміс між свободою, одержанням засобів для життя завдяки

трудовій діяльності.

Під «портфелем робіт» розуміється набір видів діяльності (як оплачуваних, так і безоплатних), якими людина зайнята протягом життя. «Портфельний» працівник збирає разом в єдиний портфель усі свої трудові і життєві компетенції, починає контролювати власні трудові зусилля і фінансові потоки в різні періоди життя з урахуванням різних трудових ситуацій і життєвих обставин. Самоконтроль свого трудового життя, самозайнятість, зайнятість неповний робочий день, тимчасові підробітки, виробництво благ в домашніх умовах (замість покупки товарів і послуг) можуть створити такому індивіду більш стійкий і одночасно гнучкий фундамент матеріального забезпечення, свободу в розпорядженні власним життям.

### **Актуалізація проблеми гідної праці**

У розумінні гідної праці можна виділити чотири напрямки:

- універсальне прагнення усіх людей, втілення їх надій на працю в умовах свободи, рівності, безпеки і поваги людської гідності;
- політичний імператив, який визначає стратегічний напрямок діяльності у сфері забезпечення права на працю, соціального діалогу і соціального захисту, це база для розробки програми зайнятості і підприємництва;
- універсальний метод організації діяльності;
- основа діалогу і партнерських стосунків між різними суб'єктами в межах формування багатоцільової системи і всього громадянського суспільства.

**Індикаторами гідної праці можуть виступати** [26, с. 93]:

- інформованість працівників про трудові права та обов'язки;
- адекватна трудовому внеску оплата праці;
- охорона праці;
- наявність умов для реалізації права на працю, захист від безробіття;
- заохочення працівників за успіхи в роботі;
- збереження моральної гідності працівників;
- оптимальне співвідношення між робочим часом і часом для відпочинку.
- наявність права на підвищення кваліфікації, просування;
- участь працівників в управлінні трудовим процесом;
- наявність соціального страхування, соціальних пільг і гарантій у сфері праці та зайнятості;
- наявність у працівників права на трудові спори, на об'єднання у незалежні профспілки.

Індустріальне суспільство визнається як «суспільство найманої праці», однак, на думку У. Бека, «... професія втратила свої минулі стабільності і захисні функції. Разом з професією люди втрачають внутрішній каркас способу життя, який виник в індустріальну епоху» [27, с. 204].

Системні зміни праці за наймом, які відбуваються в наші дні, можна узагальнити наступним чином.

**Трудові відносини трансформуються під впливом змін форм зайнятості.** Відходить у минуле стандартизована система повної зайнятості, яка базувалася на трьох моментах: трудовому праві, місці роботи, робочому часі. Все більше розповсюдження отримують гнучкі, плюралістичні форми неповної зайнятості, а також зміни торкаються просторової концентрації, тобто місця найманої праці (підприємства). Просторова деконцентрація найманої праці призвела до послаблення жорсткості внутрішнього режиму перебування на робочому місці, створення розпоршених відділів аж до частково або повністю домашньої роботи з комп'ютером. Відбувається перехід на рівень змістовної організації праці під впливом процесів, внаслідок яких зв'язок між соціальними процесами праці і виробництва послаблюється. Створюються нові сітки виробничого менеджменту і управління людськими ресурсами. Відбувається поступове скорочення традиційної зайнятості на постійній основі з повним робочим днем, завершується епоха суспільства найманої праці з характерним для

нього безперервним трудовим стажем. «Під цим, – пише М. Бехтель, – маються на увазі такі форми праці, які роблять головним принципом кадрової політики різноманітне і максимально гнучке використання робочої сили. Вже сьогодні структури трудових колективів деяких підприємств шикуються у вигляді трьох концентричних кіл: у центрі – службовці, зайняті повний або неповний робочий день, навколо них – співробітники, тимчасово найняті на роботу через кадрові агенства і «нові підприємці, що мають власну справу», а ще далі – співробітники фірм зі сфери послуг, які беруть на себе вирішення окремих непрофільних завдань [28].

***Зменшення контролю громадськості за нормами охорони праці.*** Як справедливо вказує У. Бек, «норми охорони праці при децентралізованих формах праці не піддаються контролю громадськості, і витрати за їх порушення або дотримання покладаються на самих працівників (так само, до речі, підприємства економлять витрати на централізовану організацію найманої праці – починаючи від витрат по утриманню і експлуатації споруд і закінчуючи технічним обслуговуванням парку електронних приладів)» [27, с. 208].

***Поява нового розподілу ринку праці на стандартизований і дестандартизований за нормами використання робочої сили (у часовому, просторовому і соціально-правовому аспектах) внаслідок інформаційно-технологічної модернізації системи зайнятості.*** Наразі у промислово розвинених країнах світу на гнучку неповну зайнятість починає розповсюджуватися правове регулювання, визнаються нові форми трудового права – договори на термін, job-sharing, робота за вимогою / до відзиву, робота для іншого роботодавця з дозволу основного та ін. У. Бек стверджує з цього приводу: «Створюється новий розподіл ринку праці на одноманітний ринок праці, типовий для індустріального суспільства, і гнучко-плюрального ринку нетипових зайнятостей, типовий для суспільства ризику, причому цей останній розширюється і все більше домінує над першим» [27, с. 210 ].

***Підвищення ролі соціальних гарантій найманим працівникам*** як компенсаторного засобу проти негативних проявів синтезу повної зайнятості і безробіття.

Визначення робочого місця як постійного (захищеного законом або колективним договором) або тимчасового (з нефіксованим терміном зайнятості і тому соціально незахищеного) стає такою ж



важливою характеристикою соціального статусу, як професія чи заробітна плата. Темп зміни технологій визначає темп відновлення робочих місць. Це означає, що будуть потрібні тільки ті люди, які завжди готові до подальшого навчання та зміни місця роботи [28].

У сфері зайнятості та на ринку праці відбуваються зміни, які умовно можна розділити на структурні, функціональні та інституційні.

Розглянемо тенденції у сфері зайнятості і на ринку праці на прикладі західноєвропейського ринку праці. Під впливом глобалізації економіки в країнах Західної Європи відбулася певна еволюція структури зайнятості, у них склався ринок праці, відмінний від ринку праці пострадянських країн.

Статистика свідчить про те, що навіть у середині ХХ ст. у багатьох країнах значна частка робочої сили була зайнята в сільському господарстві. Загальна тенденція аж до початку 1970-х років була спрямована на структуру зайнятості, яку характеризувало одночасне зростання зайнятості в промисловості та сфері послуг за рахунок скорочення сільського господарства. Інакше кажучи, процес індустріалізації сприяв перерозподілу надлишку сільськогосподарського населення між промисловим виробництвом (особливо в обробній промисловості) і послугами. Збільшувалася зайнятість у промисловості в США, Японії, Канаді, Німеччині, Франції Італії, Великій Британії. Іншими словами, спочатку зрушення в структурі зайнятості на користь сфери послуг і будівництва відбулося за рахунок згортання сільського господарства, а не за рахунок промислового виробництва.

В наступні десятиліття процес економічної реструктуризації та технологічної трансформації призвів до скорочення зайнятості в промисловості в усіх розвинених країнах. Однак відбувався цей процес у різних країнах неоднаково, що детермінувалося значною різницею соціальних структур, особливостями економічної політики держави, а також стратегій транснаціональних корпорацій. Так, деякі країни (Велика Британія, США, Італія), скорочуючи частку зайнятих в обробній промисловості, переживали швидку деіндустріалізацію. А от Японія та Німеччина скорочували частку промислової робочої сили помірно. Процес продовжується і в даний час [29, с. 148-155].

Таким чином, в економіці розвинених країн, що вступили в епоху постіндустріалізму, в даний час велика частка ВВП створюється у сфері послуг, і більшість населення в усіх економічно розвинених країнах зайнято в цій сфері. Надаються різні типи послуг: а) послуги виробникам, які надають інформацію і забезпечують підтримку

зростання продуктивності та ефективності праці; б) соціальні послуги; в) розподільчі послуги; г) побутові послуги та ін. Так, обробка інформації є найбільш продуктивною тоді, коли вона вбудована в матеріальне виробництво чи сферу товарних операцій, замість того, щоб виділитися в самостійний вид діяльності у новому розподілі праці. Еволюція зайнятості населення світу у другій половині ХХ ст. в розвинених країнах демонструє загальну тенденцію структурного скорочення робочих місць в індустріальному секторі економіки. Проте одночасно в обробній промисловості, поряд зі скороченням промислової зайнятості, відзначається значне розширення зайнятості у сфері виробничих послуг.

Світове господарство розвивається в наші дні в напрямку набуття рис постіндустріалізму, при якому зменшується частка зайнятих у промисловому секторі і збільшується – у сфері послуг. Зростання зайнятості у сфері послуг в останній чверті ХХ ст. зміцнило панування цього сектора в економіці розвинених країн, що вступили в епоху постіндустріалізму. В даний час велика частка ВВП створюється саме в сфері послуг, і більшість населення у всіх економічно розвинених країнах зайнято в цій сфері. Необхідно диференційовано розглядати еволюцію кожного типу послуг.

Умовно можна виділити три фундаментальні структурні проблеми у сфері зайнятості в сучасному світі:

**По-перше**, попит на робочу силу в офіційній економіці невисокий і поступово скорочується. У двох найбільш населених країнах – Індії і Китаї – зростання виробництва супроводжується незначним збільшенням використання робочої сили. Структурні реформи і політика підвищення конкурентоспроможності приводять до скорочення зайнятості в традиційних галузях, зокрема в країнах з перехідною економікою Центральної та Східної Європи, країнах Південної Африки та Латинської Америки. Щоб створити необхідну кількість робочих місць для забезпечення роботою зростаюче економічно активне населення і робочу силу, що вивільняється при структурних змінах в економіці, темпи зростання виробництва повинні бути дуже високими. Однак малоімовірно, на думку багатьох дослідників, що такі темпи будуть досягнуті. У зв'язку з цим в макроекономічному плані необхідно стимулювати інвестиції в трудомісткі галузі. Заходи, спрямовані на стимулювання створення робочих місць у приватному секторі економіки, повинні супроводжуватися розвитком інфраструктури державного сектора.

**По-друге**, на країни, що розвиваються, і на бідне населення в найменшій мірі впливають зовнішні потрясіння, які можуть викликати зростання безробіття і бідності, тому влада повинна приділяти особливу увагу проведенню антициклічної макроекономічної політики, спрямованої на пом'якшення негативного впливу уповільнення економічного зростання або спаду попиту на зайнятість у світовому масштабі. Міжнародні організації, на думку експертів, повинні надавати допомогу країнам, які не в змозі самостійно фінансувати таку політику. Активна політика у сфері зайнятості та соціального захисту є основним елементом політики зниження економічної нестабільності в глобалізованому світі.

У довготривалій перспективі стратегії розвитку повинні бути націлені на підвищення економічного статусу країни в світі та отримання вищих дивідендів від торгівлі. Реалізація цих завдань передбачає диверсифікацію виробництва, яка дозволить розподілити і пом'якшити ризики нестабільності, знизити митні бар'єри, обмежити негативні наслідки залежності економіки від попиту на сировинну продукцію, а також відмова від протекціонізму, яким користується сільське господарство промислово розвинених країн. Для встановлення зв'язків найбідніших районів з національними і міжнародними ринками експерти пропонують розвивати транспортну, енергетичну інфраструктуру, підвищувати кваліфікацію робочої сили за рахунок збільшення інвестицій в освіту та професіональне навчання.

**По-третє**, існування бідності само по собі стримує зростання зайнятості, так як бідним, як правило, не вистачає освіти і кваліфікації для отримання гідної праці у базових сегментах ринку праці і підтримки здоров'я, необхідного для високопродуктивної роботи. Зниження бідності передбачає створення сприятливих умов для розвитку малих і середніх підприємств та їх інтеграції у формальну економіку, а також збільшення інвестицій у систему освіти та охорони здоров'я для того, щоб підвищити продуктивність праці економічно активного населення.

Регулювання соціально-трудової сфери в сучасному світі має враховувати і такий чинник, як співвідношення глобального і національного у сфері праці. При цьому глобалізація суттєво впливає на соціально-трудову сферу через розвиток міжнародного і регіональних ринків праці, адже національні ринки праці в умовах глобалізації все більше втрачають свою замкненість і відокремленість. Між ними виникають транснаціональні потоки пересування робочої сили, які набувають постійний і систематичний характер, але

працівники не завжди достатньо соціально захищені. Труднощі, з якими зустрічається особистість у сфері зайнятості, нерідко ліквідуються шляхом виходу працівника на світовий ринок праці. При цьому основні елементи відносин зайнятості починають регулюватися міжнародними нормами. Проста схема ринку праці (попит на працю, пропозиція праці і умова рівноваги на ринку праці) може бути реально використана при аналізі процесів сьогодення у сфері зайнятості тільки тоді, коли будуть враховуватися не лише місцеві умови, але й фактори міжнародного характеру (міжнародна міграція, транснаціональні економічні зв'язки і т. ін.).

#### **1.4. Соціальні нерівності у сфері зайнятості та на ринку праці і механізми їх подолання**

Соціальні нерівності у сфері зайнятості та на ринку праці, які призводять до поляризації інтересів окремих соціально-економічних груп, – результат поглиблення соціально-економічної неоднорідності праці, зміни її соціальних функцій, в тому числі перебудови трудової мотивації зайнятих, значимого розриву в оплаті праці окремих категорій працівників.

##### **Нерівності між працівниками за статусом зайнятості**

До соціальних нерівностей на ринку праці та у сфері зайнятості, насамперед, можна віднести

статусні нерівності.

Як правило, виділяються три основні статуси на ринку праці – це зайняті, безробітні та неактивні. Нерівність між зайнятими і безробітними виникає через негативні наслідки безробіття. Проблема безробіття в суспільстві, що не має ефективного механізму соціального захисту, тягне за собою соціальне виключення і виступає як стан неблагополуччя і бідності; як проблема соціального забезпечення; як фактор діяльності – працевлаштування, заробітку, відстоювання своїх прав і свобод [31, с. 164].

Приховане безробіття, з одного боку, обумовлює низьку оплату праці у зв'язку з неповною зайнятістю або відсутністю такої, в разі адміністративної відпустки без збереження її оплати, а з іншого боку – воно є потенціалом відкритого безробіття.

##### ***Категорії прихованих безробітних:***

- працюють, але не отримують заробітної плати,
- зайняті тимчасово або не зайняті через відсутність постійної роботи;

- не мають роботи, шукають її і готові приступити до роботи або мають лише випадкові заробітки;
- не мають роботи, бажають працювати і готові приступити до роботи, але активно не шукають роботу [31].

Зайняті поділяються також на дві категорії: зайняті на постійній основі і зайняті за тимчасовими контрактами. Сутність непостійної зайнятості в цілому полягає в тому, що відносини, що пов'язують сторони на ринку праці, обмежені в часі. Якщо у випадку постійної зайнятості трудові відносини перериваються при настанні будь-яких непередбачених подій у невизначеному майбутньому (погіршення економічного становища фірми, зміна сімейного статусу працівника і т. п.), то в разі непостійної зайнятості ніяких зовнішніх негарандів не відбувається. Непостійна зайнятість передбачає, що терміни розірвання трудового контракту обговорюються заздалегідь і закладаються (явно або неявно) в його вихідні умови. Це означає, що тимчасовий працівник позбавлений соціального захисту, який зазвичай гарантує постійне місце, у нього підвищене почуття невизначеності і невпевненості в майбутньому. Розвиток нестабільної зайнятості тягне за собою зростання нерівності і появу нового маргінального прошарку суспільства – тимчасових працівників, характеристиками яких є нестабільні і низькі доходи, відсутність інвестицій у специфічний капітал і високий ризик бідності [3, с. 74-75].

На думку М. Бехтеля [28], у міру переходу до інформаційного суспільства будуть формуватися два полярні класи працівників. З одного боку, мобільні, висококваліфіковані та добре оплачувані, зайняті у сфері інформації, а з іншого – ті працівники, які не можуть адаптуватися до технологій, які швидко розвиваються, для яких характерні тривалі періоди безробіття і робота поза сферою інформації. Між цими двома соціальними групами виникне прошарок низькокваліфікованих працівників, які працюватимуть тимчасово. Саме останні потребують соціальної підтримки, яка б нівелювала негативні наслідки їх низького соціально-трудового статусу.

Одним із видів соціальних нерівностей у сфері зайнятості та на ринку праці є нерівність доходів економічно активного населення. З цим пов'язана проблема трудової бідності, яка відображає ситуацію на ринку праці пострадянських країн.

На пострадянському просторі для характеристики категорії зайнятих, що опинилися за межею бідності через низький дохід, вченими запропоновані терміни «працюючі бідні», «нові бідні», «трудова бідність». Поширенню феномену працюючих бідних

сприяють заморожування зарплати, тривалі затримки винагороди за працю, безоплатні тривалі адміністративні відпустки, перехід на скорочений робочий тиждень, масові скорочення кадрів. Низькі доходи працюючих – соціальна проблема в сучасному українському суспільстві, яка повинна враховуватися при проведенні соціальної політики як на загальнонаціональному, так і регіональному рівнях. Вона також багатоаспектна, стосується таких питань життєдіяльності працездатної частини населення, як підтримка певного рівня життя, забезпечення стимулювання високопродуктивної праці, наявність ресурсів для розвитку, самовираження і самоствердження особистостей і груп і т. ін.

З одного боку, в умовах ринкової економіки відсутність урівняльної зарплати і доходів виступає стимулом трудової активності і втіленням принципу соціальної справедливості. А з іншого боку – низькі доходи працюючих стають соціальною проблемою. У ході соціологічних опитувань все частіше люди, які не мають достатнього доходу (незалежно від того, відносяться вони до зайнятого або незайнятого населення), відзначають свою приреченість, обумовлену як низькими доходами, так і втратою престижу у зв'язку з низьким статусом у суспільстві. Наприклад, багато хто, не працюючи, попадає в категорію низько дохідних і бідних груп населення, а своє соціальне становище вони описують в таких виразах, як «сидять в ямі», «забиті життям», «тягнуть жалюгідне існування», «зайві люди», «неприспособані люди» і т. ін.

Причини збереження низькодохідного робочого місця, за матеріалами соціологічних досліджень, різноманітні і в суспільній свідомості зайнятих виглядають наступним чином (у порядку убавання значущості): звикли до даної роботи; нікуди йти; шкода кидати колектив; сподіваються на поліпшення; чекають, що виплатять борг із зарплати; робота дозволяє реалізуватися професійно; шкода переривати кар'єру або стаж; допрацьовують до пенсії; використовують робоче місце для приробітків; робота залишає багато вільного часу, забезпечує соціальні пільги; все одно де працювати [32, с. 28, 31].

Проблема низьких доходів працюючих в наші дні стала виходити за межі ефективності діяльності окремих підприємств та установ і навіть ефективності соціально-економічної політики національних держав. «Незалежно від того, до якої офіційної категорії відноситься ваша робота (сфера обробної промисловості, послуг, управління і т.д.), незалежно від того, в якій галузі промисловості ви працюєте

(автомобільна, сталеливарна, електроніки, реклама і т. д.), ваші реальні конкурентні можливості в умовах світової економіки все більше залежать від того, яку функцію ви виконуєте. Саме в цьому полягає основна причина нерівності доходів. Щаслива зоря традиційних сфер виробництва наближається до свого занепаду», – зазначає Р. Райх [33, с. 513-514].

Дослідники відзначають значний розрив в оплаті праці тимчасових і постійних працівників, пропонуючи такі пояснення цього явища: по-перше, більшість непостійно зайнятих часто працюють неповний робочий день, по-друге, тимчасові працівники – це в основному молодь, що, як правило, не має досвіду роботи, по-третє, рівень освіти непостійно зайнятих невисокий, вони займають робочі місця, які не потребують високої кваліфікації, по-четверте, фірми менше інвестують в їх людський капітал і одночасно самі тимчасові працівники також менше уваги приділяють оволодінню навичками через відсутність упевненості, що зможуть довго пропрацювати в даній фірмі. Не володіючи достатнім людським капіталом для конкуренції на ринку праці, тимчасові працівники отримують меншу заробітну плату, ніж постійні [3, с. 69-70].

Урахування глобальних факторів, що впливають на ринок праці, зайнятість і доходи, звичайно, не скасовує значущості чинників соціальних, локальних і особистісних при розробці та реалізації соціальної політики в галузі доходів працюючого населення. Ефективною є лише та політика зайнятості на локальних ринках, яка враховує ключові інтереси груп економічно активного населення. Важлива також наявність різноманіття форм зайнятості, що може забезпечити вибір кожною соціально-економічною групою таких форм та умов зайнятості і трудової діяльності, які вона вважає відповідними своєму уявленню про підходящу роботу, головним критерієм якої виступає адекватна, гідна винагорода за працю.

**Професійна нерівність** Існують різні прояви нерівності в ієрархії професій та видів зайнятості, посад і спеціалізацій.

Ім притаманний різний ступінь автономності праці, вони відрізняються один від одного особливими маркерами ідентифікації. Досягнення певного професійного статусу має гарантувати високі матеріальні винагороди, забезпечувати працівникам доступ до високої якості послуг, безпеки праці. Звідси виникають серйозні конфлікти між професіоналами і тими, хто зазіхає на їхню монополію: професія – це ще й номінація, соціальний «ярлик», який виникає в результаті

ускладнення розподілу праці, стаючи елементом ідентичності людини і механізмом соціальної стратифікації суспільства [14].

На Заході склалося певне тлумачення понять «професія», «професіонал», «професіоналізм». Відповідно цьому визначенню, яке започатковано ще М. Вебером, поняттям «професіонал» позначалася (і позначається) найвища позиція в ієрархії видів трудової діяльності. Професія визначається за двома критеріями: 1) необхідність спеціальної підготовки і 2) ступінь володіння професією; за цим критерієм відокремлюють, з одного боку, професіонала від дилетанта, який може опанувати якісь навички трудової діяльності, але не використовує їх для отримання доходу, а з іншого – від некваліфікованого працівника, який хоча і живе за рахунок оплати виконаної ним роботи, але не отримав необхідної для цієї діяльності спеціальної підготовки і тому виконує її набагато менш раціонально і ефективно.

Фактором соціальної нерівності у сфері зайнятості є також престиж професії, яку має працівник. Престиж професії може проявлятися насамперед - в тих позиціях, які займають представники тієї чи іншої професії на ринку праці. Як правило, попит на одні професії перевищує попит на інші (як наслідок – і ціна цієї праці, що виражається в заробітній платі). Відповідно зростає і привабливість престижної професії в очах широких верств населення, що виражається, зокрема, у підвищенні конкурсу на ті чи інші спеціальності при вступі до ВНЗ. Звичайно, багато що залежить від загальної політичної та економічної ситуації в суспільстві.

Сьогодні в умовах ринкової економіки підвищується попит на юристів, банкірів, маркетологів, а також на фахівців з менеджменту, бухгалтерського обліку та економічного аналізу. У всіх суспільствах у різні періоди розвитку виникають потреби у певних фахівцях, які мають у даний момент більшу важливість для суспільства, ніж інші, і які потребують особливих умінь для адекватного їх виконання.

Проте оскільки ці вміння дефіцитні, талант зустрічається рідко, а навчання – за часом і за витратами коштів – дороге і не кожному доступне за його здібностями. Тому й винагороди – не тільки у формі грошового стимулювання, а й у вигляді високого соціального престижу – повинні бути адекватні, щоб спонукати тих, хто має відповідні здібності, одержувати знання, вміння і навички необхідного профілю [34].



**Гендерна нерівність** (асиметрії) – це «об’єктивна закономірність, що виявляється в диспропорції питомої ваги чоловіків і жінок у конкретних сферах життєдіяльності (політиці, економіці, освіті і т. ін.) і відображає явну або приховану нерівність чоловіків і жінок за ознакою статі» [35, с. 82-83].

Гендерні нерівності у сфері праці та зайнятості проявляються, по-перше, у розподілі на «чоловічі» і «жіночі» професії, при якому жінки зайняті в неprestижних і малооплачуваних галузях (горизонтальна сегрегація); по-друге, у розподілі на висококваліфіковану і низькокваліфіковану працю, при якому велика кількість жінок, порівняно з чоловіками, виконує роботу, яка не потребує високої кваліфікації (вертикальна сегрегація); по-третє, у різниці в оплаті чоловічої і жіночої праці. Відповідно до теорії людського капіталу, більш низькі зарплати жінок є результатом дії ринкових законів. Знаючи, що їм доведеться провести багато років поза ринком праці, піклуючись про свої сім’ї, жінки іноді свідомо вирішують не робити інвестицій у своє майбутнє, людський капітал (професійну підготовку, придбання професійного досвіду і кваліфікації). Оскільки вони мають більш низьку кваліфікацію, вони менше заробляють. Якщо ж жінки інвестують у свою підготовку, чоловічі та жіночі зарплати вирівнюються. Це характерно, наприклад, для випускників навчальних закладів, що працюють за однією і тією ж професією [36, с. 12-13].

Гендерна асиметрія має свої кількісні та якісні характеристики, які змінюються залежно від конкретних соціальних умов. У Програмі «Звіт про людський розвиток» (з 1995 р.) ПРООН запропоновано два індекси – гендерний індекс розвитку та індекс вимірювання довіри до жінок, які успішно використовуються при проведенні міждержавних порівнянь [37, с. 43-44]. Дефіцит гендерної інформації ускладнює прийняття якісних рішень з проведення державної політики щодо подолання гендерної нерівності у сфері зайнятості, яка забезпечувала б рівні права і можливості для обох статей і подолання патріархальних гендерних стереотипів про природні ролі жінок і чоловіків.

Поняття «гендерна інформація» також потребує уточнення. Відносити до гендерної тільки інформацію про соціально-економічне становище жінок і чоловіків у країні, яка розроблена на основі гендерної статистики, навряд чи достатньо. При проведенні регіональної гендерної політики у сфері зайнятості та на ринку праці доцільно також спиратися на дані моніторинрів актуальних проблем

життєдіяльності населення окремих територіальних громад, фіксуючи увагу на сприйнятті чоловіками і жінками процесів соціально-економічного реформування країни та регіону і змін власного становища, в т. ч. на ринку праці.

Науковці фіксують тенденцію, характерну для багатьох країн: розподіл зайнятих чоловіків за галузями економіки відрізняється від такого у жінок [38]. Те ж саме стосується і зайнятості професійних груп. Поряд зі структурою зайнятості у секторах економіки, тобто горизонтальним розподілом праці, існує і професійна структура – вертикальний розподіл праці. Аналіз зайнятості в основних секторах економіки – первинному, вторинному і третинному, а також за професійними групами (групами «білих комірців» високої кваліфікації, «білих комірців» низької кваліфікації і «синіх комірців») – одна з можливостей охарактеризувати розподіл праці за статтю.

Інший підхід – більш узагальнений і дозволяє вивчати рівень горизонтального і вертикального аспектів статевого розподілу праці – полягає в обчисленні індексу галузевої (горизонтальної) і професійної (вертикальної) сегрегації. Цей індекс показує, наскільки нерівномірно розподіляються чоловіки і жінки за галузевими і професійними групами. У процентному відношенні – яка частина чоловіків (або жінок) повинна була б поміняти місце роботи (вид діяльності, професійну групу), щоб розподіл чоловіків і жінок за галузевими та професійними групами були б однаковими.

Дослідження показують, що галузева гендерна сегрегація в цілому в ряді країн зберігається і навіть поступово збільшується – чоловіки все більше і більше втягуються в ті галузі економіки, які вважаються «чоловічими», а жінки – у «жіночі». Професійна гендерна сегрегація характеризує вертикальний поділ праці за статтю:

- чоловіки становлять більшу частину серед робітників, а також серед менеджерів і керівників;

- жінки ж домінують у таких професійних групах, як працівники сфери обслуговування (продавці, офіціантки і т.п.), а також техніки, службовці, фахівці на робочих місцях, що вимагають вищої освіти [39].

### **ДОВІДКА** **Професійна сегрегація і** **гендерні стереотипи**

*У повсякденній свідомості існують досить стійкі уявлення про розподіл професійних занять за ознакою статі. Саме найменування професії найчастіше іманентно містить її гендерну ідентифікацію. Наприклад, частіше вживається термін «прибиральниця», хоча офіційна назва – «прибиральник».*

*«Прачка», «швачка» не мають чоловічого аналога, а «прораб» – жіночого. В основі цього лежать традиційні уявлення про гендерні ролі і «природний» розподіл праці за статевою ознакою, що включають відмінності між жіночою неоплаченою домашньою працею (приватна сфера) і чоловічою оплачуваною (публічна сфера).*

*Професійна сегрегація за ознакою статі в чималому ступені обумовлена перенесенням цих стереотипів на сферу зайнятості – «жіночі» професії постають продовженням жіночих домашніх обов'язків і вважаються пов'язаними із захистом репродуктивної функції.*

*Подібний горизонтальний розподіл професій настільки ж характерний для виділення чоловічої і жіночої праці, як і вертикальний, що забезпечує перевагу чоловіків в оплаті та умовах праці. Така нерівність існує в більшості відомих суспільств, але її прояви і ступені диференціації різні, соціально та історично обумовлені. Особливо явно це проявляється при жорсткій конкуренції у сфері зайнятості [40].*

Загалом гендерні стереотипи мають соціально сконструйований характер. Вони охоплюють соціальні уявлення про чоловічі й жіночі якості, а також про належну чоловікові й жінці поведінку, заняття й соціальні ролі в суспільстві та в окремих його сферах [41, с. 161]. У сучасному суспільстві виявляється системна, прихована гендерна нерівність, яка є результатом сукупної дії багатьох чинників, найважливішими з яких є фактори економічного і соціально-культурного характеру.

Соціологічні дослідження дозволяють зробити висновок: «Проблема гендерної нерівності в трудових відносинах не сприймається адекватно не тільки самими працівниками та керівниками підприємств, але також інститутами, які є представниками інтересів найманих працівників. Якщо на національному або регіональному рівні профспілкової ієрархії проблема гендерної нерівності ще якось озвучена, то в міру наближення до рівня конкретних підприємств вона зовсім зникає з переліку актуальних проблем трудових відносин» [42, с. 108].

Важливу роль у формуванні нерівності за критерієм заробітної плати відіграють професії. Їх роль є складною і багато в чому переплітається з впливами інших факторів. Погляд на формування нерівності «через призму» професій дозволяє виявити механізми формування заробітної плати на конкретному локальному ринку праці. На цьому тлі відзначається девальвація «жіночих» професій. Оскільки

жінки в середньому отримують меншу за розміром заробітну плату, ніж чоловіки (навіть з урахуванням гендерної асиметрії зайнятості і відмінностей в накопиченому людському капіталі), то зі збільшенням частки жінок у деякій професійній групі знижується, при інших рівних умовах, і рівень оплати праці.

Такий ефект є впливом структури зайнятості, проте в «жіночих» професіях може спостерігатися низький рівень оплати праці і внаслідок інших причин, а саме: бути результатом підвищеного рівня пропозиції праці в «жіночих» професіях (соціальні норми часто не «пускають» жінок на «чоловічі» робочі місця, що може призводити до підвищення пропозиції на «жіночі» робочі місця); а також бути результатом того, що навички, асоційовані з жінками, оплачуються на ринку праці нижче, ніж навички, асоційовані з чоловіками (наприклад, навички догляду за людьми). В обох випадках виникає ефект професії, що знижує заробітну плату не тільки жінок, а й чоловіків, зайнятих цією професією [43, с. 41-42].

До соціальних нерівностей у сфері зайнятості й на ринку праці призводить також різна адаптованість окремих груп (соціально-демографічних, професійних тощо) до ринкових умов, різні типи ментальності, що обумовлює різні стилі соціальної поведінки громадян у нашій країні і, як наслідок, їх розшарування за поведінкою у сфері зайнятості та на ринку праці і за якістю життя. Адаптація різних груп українського суспільства до ринкової економіки, у ході якої відбулося поглиблення майнової нерівності і диференціації за матеріальним становищем, проходить через певні етапи:

- усвідомлення своєї бідності й незахищеності;
- пошуки шляхів позбавлення від зuboжіння або від його загрози;
- оволодіння новими моделями поведінки на ринку праці, здатними позбавити від зuboжіння.

Працівники з «неринковими» якостями більш інертні, менш упевнені у своїх силах, можливостях і нерішучі і неуспішні в практичних діях. У них нижча готовність до сприйняття нового. Багато хто з них відноситься до депривілейованих груп і складає значну частину неадаптованих або контингенту, що зазнає серйозні адаптаційні труднощі [45, с. 17].

Один із шляхів зменшення негативних проявів соціальних нерівностей у сфері зайнятості і на ринку праці – підвищення конкурентоспроможності працівників, у т. ч. засобами соціальної роботи.

У сучасному суспільстві, котре базується на інформаційно-комунікаційних технологіях і надає особистості широкі можливості вибору життєвих шансів, в ув'язненні про конкурентоспроможного працівника найбільш суттєвих змін зазнають кар'єрні практики і ресурси забезпечення конкурентоспроможності. При цьому, по-перше, посилюється тенденція переходу від домінування техніки побудови професійної (трудової) кар'єри, які розробляються та реалізуються системою менеджменту організацій, до самоменеджменту та самопроекткування працівником свого потенціалу. А по-друге, відбувається перехід від ресурсного забезпечення конкурентоспроможності до стратегічного бачення працівником власних перспектив самореалізації у соціально-економічній сфері.

Коли людина будує власну конкурентоспроможну стратегію і розробляє життєву програму, вона тією чи іншою мірою спирається на розуміння природи і динаміки сучасного ринкового суспільства, тому важливо надавати їй можливість отримувати такі знання. Підвищенню індивідуальної конкурентоспроможності на ринку праці і в сфері соціально-трудових відносин сприяють прийняті останнім часом документи на державному рівні. Так, активна політика на ринку праці, згідно з Національною комплексною програмою «Збереження і розвиток трудового потенціалу України», передбачає:

- оцінку загальної потреби в робочих місцях в економіці країни і формування ринку професій;
- визначення і забезпечення підтримки регіональних та галузевих пріоритетів, що стимулюють створення нових, додаткових та збереження наявних високопродуктивних робочих місць;
- створення робочих місць на базі широкого розвитку малого і середнього бізнесу, самозайнятості;
- упровадження механізму стимулювання створення робочих місць для окремих соціально-демографічних груп населення;
- здійснення заходів щодо перерозподілу зайнятого населення між державним та недержавним секторами економіки у зв'язку зі зміною форм власності підприємств та впровадження механізму їх банкрутства;
- підвищення територіальної мобільності населення з метою перерозподілу робочої сили між праценодстатніми і праценадлишковими районами;
- створення правових і соціально-економічних засад щодо регулювання зовнішніх трудових міграцій, а також контролювання імміграційних процесів;

- зниження рівня та тривалості безробіття;
- реформування системи соціального захисту безробітних [44, с. 23-24].

У зв'язку з новими цінностями, що формуються в сучасному суспільстві (як західному, так і українському), – ринкова економіка, демократія, свобода вибору, індивідуалізм, – конкуренція призводить до того, що особистість усе в більшій мірі будує своє життя самостійно, навіть порушуючи межі, які приписують їй існуючі інститути. В умовах домінування конкуренції та індивідуалізму підвищується відповідальність особистості за власну долю, її самовизначення, самостійний вибір мети та моделей поведінки.

Конкурентна перевага є основним фактором удосконалення трудового потенціалу в умовах, коли працівники конкурують на ринку праці і в сфері соціально-трудоих відносин. Реалії суспільства з ринковою економікою підвищують вимоги до індивідуальної конкурентоспроможності, котра у сфері працевлаштування і трудових відносин значною мірою зумовлюється як рівнем компетентності та освіти працівника, так і його вмінням скористатися набутими знаннями, навичками, здатністю до безперервної освіти. Конкурентоспроможна стратегія індивіда має включати вміння працювати з сучасними інформаційними ресурсами, володіння комунікативними навичками, інноваційність, готовність до ризику, відповідальність за свою долю, активно-адаптивний тип економічної поведінки.

Конкурентні переваги на ринку праці – сукупність характеристик, які визначають успіх індивідів в тому чи іншому виді трудової діяльності. До чинників, які обумовлюють конкурентоспроможність індивіда, насамперед відносяться такі:

- *конкурентоспроможність індивіда значною мірою обумовлюється його вмінням працювати з сучасними інформаційними ресурсами, адже наразі відбувається підвищення ролі інформаційного забезпечення різних видів діяльності. Стрімкий розвиток інформаційних технологій, що супроводжує постіндустріальний розвиток суспільства, надав імпульс для оволодіння широким колом працівників інформаційними ресурсами і технологіями. Інформація виступає важливим стимулом зміни якості життя, формування та утвердження «інформаційної свідомості» при широкому доступі суб'єктів до різноманітних видів інформації. Механізми виникнення та розвитку потреб в інформації різних груп працівників вивчені недостатньо, як і мотиви звернення до тих чи*

інших видів інформації. Проте практика свідчить: попит на інформацію з тих чи інших джерел залежить від рівня освіти працівника, виду економічної діяльності, галузі.

- **конкурентоспроможність індивіда залежить від його комунікативних здібностей, уміння «вмонтуватися» в сучасні комунікаційні зв'язки.** Слід звернути увагу на напрямки розвитку комунікативних зв'язків у сучасних трудових (економічних) організаціях. По-перше, все більш помітне сплетіння професійної і міжособистісної, і власне виробничої (професійної) комунікацій. По-друге, усвідомлюється необхідність розвитку відкритих каналів комунікації, які, з одного боку, дозволяють вияснити потреби, бажання, турботи, тривоги персоналу в різних підрозділах організації, а з іншого – допомагають розповсюджувати і використовувати ідеї, пропозиції працівників. По-третє, відбувається перехід від стандартних, уніфікованих до гнучких систем комунікації, де поєднуються непрямий і спрямований комунікативні впливи.

- **конкурентоспроможність індивіда залежить від його інноваційності.** Остання є не лише особистісною рисою, але й має ситуаційний прояв, залежить від того, як співвідносяться соціальні витрати і здобутки від конкретного нововведення. Очевидно, що соціальні витрати для персоналу організації різні не тільки для окремих соціальних груп (чоловіків і жінок; людей молодого, середнього, передпенсійного та пенсійного віку; зайнятих переважно фізичною чи розумовою працею; людей різного рівня кваліфікації і стажу роботи в організації), але й для окремої особистості. Соціологічні дослідження свідчать про те, що люди, не впевнені у собі, у своїх силах, є менш інноваційними. Почуття нового, прагнення до його реалізації, непримиренність до консервативного мислення – це риси людини, сприятливої до нововведень і, відповідно, конкурентоспроможної у сучасних умовах.

- **конкурентоспроможність індивіда залежить від його готовності до ризику,** що особливо актуально для людей ініціативних, здатних займатися підприємницькою діяльністю [46].

Загалом у сучасних умовах «працюючі люди, щоб бути конкурентоспроможними, змушені засвоювати сучасні практики у сфері власної трудової зайнятості. Центральним поняттям ідеології нового глобального капіталізму у сфері праці є флексибільність – стосовно виробництва це поняття означає гнучкість адаптації до вимог ринку. Для роботодавця це нові правила поведінки з найманими працівниками – гнучкість правил найму, оплати праці, мінімізація

соціальних гарантій. Глобалізація і формування світової економіки разом з розвитком засобів зв'язку сприяють легшому ставленню капіталу до праці. Праця стала «гнучкою» – роботодавцю стало легше звільняти працівників у будь-який момент і без належної компенсації. Солідарні – і тому ефективні – дії профспілок щодо захисту несправедливо звільнених все більше виглядають як нездійсненна мрія» [47, с. 149].

Трудове життя працівників, які не підвищують свою конкурентоспроможність, поступово дрейфує до периферійних посад, неповного робочого часу, дострокового виходу на пенсію. Нестійкий статус найманих працівників у нових умовах обумовлений декількома факторами:

- руйнуванням усталеності тих, хто раніше її мав, обмеження можливостей соціальної інтеграції та висхідної мобільності;
- наймані працівники вкорінюються в нестабільні ситуації зайнятості та безробіття;
- на ринку праці чередуються періоди дефіциту робочих місць з періодами дефіциту кадрів.

Рутинна, тимчасова робота не є ефективною, і вона відійшла в минуле в технологічно розвинутих країнах. Робітник нового типу, на думку О. Тоффлера, відрізняється від робітника старого типу. Він «... більш незалежний, більш винахідливий і не є більше додатком машини. Типовим є робітник, що володіє спеціальністю або професійним знанням. Подібно реміснику доіндустріальної епохи, що володів набором ручних інструментів, нові інтелектуальні робітники (якщо хочете, то саме так будемо їх називати) володіють майстерністю та інформацією, які і складають їх набір інтелектуальних інструментів. Нові робітники значно більше схожі на незалежних ремісників, ніж на взаємозамінних робітників конвеєра. Вони молодші, краще освічені. Вони ненавидять рутину. Вони прагнуть працювати безконтрольно для того, щоб виконувати свою роботу так, як вони це вважають за потрібне. Вони бажають мати свободу слова. Вони звикли до зміни, визначеності ситуації, гнучкої організації. Вони являють собою нову особистість, їх чисельність зростає» [25].

## **ВИСНОВКИ**

Новий тип трудових відносин виникає в результаті революційних процесів у сфері зайнятості.

В основі цих процесів – гнучка спеціалізація, гнучка форма праці, що йде на зміну масовому виробництву. Результатом стає новий розподіл робочої сили на «ядро» – кваліфікованих,



багатофункціонально орієнтованих працівників, які відповідають потребам внутрішньої (функціональної) флексибільності, і «периферію» – менш кваліфікованих працівників, відповідних внутрішній (кількісній) флексибільності (у попередньому підрозділі йшлося про виокремлення на цій основі первинного і вторинного ринків праці, його «ядра» і «периферії»).

Подолання соціальних нерівностей у сфері зайнятості та на ринку праці як завдання соціальної роботи розглядається, по-перше, з точки зору забезпечення роботою, рівня матеріального забезпечення, стану умов праці і, по-друге, з погляду соціально-трудоких прав найманих працівників та їх регламентації [47].

За умов ринкової економіки використовуються можливості для зниження безробіття шляхом розширення активних форм зайнятості через створення нових робочих місць, розвиток підприємництва та малого бізнесу; розширення зайнятості в особистому підсобному господарстві, розвиток таких видів зайнятості, які відповідали б інтересам суспільства і людини і сприяли б позитивній реінтеграції незайнятих людей у систему зайнятості суспільства.

Індивідуалізація праці стає глобальною тенденцією внаслідок все більшої гнучкості ринку праці та капіталів, невизначеності у трудовому житті. Нові тенденції у сфері найманої праці формують нові вимоги до якостей працівників. Стають затребуваними гнучкість, готовність освоювати нові знання і професії, здатність до жорсткої конкуренції на ринку праці. У цій ситуації винахідливість, кмітливість, здатність налагоджувати і використовувати соціальні мережі стають ключами до успіху в сфері праці, який досягається не фізичними зусиллями або старанністю, а ідеями, знаннями, навичками, талантом і креативністю.

Розвиток ринку праці призвів до виникнення неминучих соціальних проблем як у загальнодержавному масштабі, так і в локальних сферах і поставив перед суспільством завдання створення механізму, здатного компенсувати негативні соціальні наслідки (і, власне, протистояти ринку). Держава вживає активних заходів щодо нормалізації ситуації у сфері праці й зайнятості, бере на себе функції головного суб'єкта соціальної політики в галузі трудових відносин.

Соціальна робота у сфері зайнятості базується як на статистичних даних про стан зайнятості та ринку праці, так і на матеріалах соціологічних досліджень, що дають інформацію, яку можна виявити лише соціологічними методами (про причини та особливості незайнятості, мотиви і переваги людей щодо окремих напрямів

зайнятості і т. ін.). Індикаторами ситуації на ринку праці можуть служити такі статистичні показники: навантаження на одне робоче місце; диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили, зменшення / збільшення середньої тривалості незайнятості (довгострокове безробіття має своїм наслідком бідність, маргіналізацію і розшарування за рівнем доходів).

### **Контрольні питання**

1. Що таке непостійна зайнятість і з чим пов'язане її швидке поширення?

2. Які соціальні наслідки непостійної зайнятості? Чи збільшує зростання непостійної зайнятості нерівність у суспільстві?

3. Який соціально-економічний зміст має закон відповідності кількості робочих місць кількості робітників на ринку праці? Чим, на Ваш погляд, визначається соціально-економічна цінність робочого місця? У яких випадках (за яких умов) вона має тенденцію до зростання, а в яких, навпаки, – до зниження?

4. Наскільки легко людям перейти зі статусу непостійно зайнятих у статус постійних працівників і які методи соціальної роботи можуть цьому сприяти?

5. Чим відрізняється, на думку О. Тоффлера, робітник нового типу від робітника старого типу?

### **Практичні завдання**

1. Відомо, що проблема гідної праці на міжнародному рівні, зокрема в рамках МОП (Міжнародної організації праці), вперше була поставлена у 1999 році. Саме тоді проблема забезпечення найманих працівників гідною працею була названа головним питанням нашого часу, і були визначені три основні зацікавлені в цьому сторони: уряди, представники робітників і підприємців. За цей час було визначено чотири стратегічні задачі у сфері вирішення проблеми гідної праці: розробка соціальних стандартів та фундаментальних принципів і правил; вивчення зайнятості в рамках концепції гідної праці; забезпечення соціального захисту; утвердження соціального діалогу.

Напишіть аналітичну записку, в якій визначте, які існують проблеми в забезпеченні працівників гідною працею в Україні. Розробіть пропозиції з вирішення цього завдання.

2. Аналізуючи трансформацію праці і зайнятості, М. Кастельєс відмічає: «У цілому, традиційна форма роботи, що базується на зайнятості протягом повного робочого дня, чітко окреслених професійних обов'язках і моделі просування шаблями кар'єри протягом життєвого циклу, повільно, але вірно розмивається» [48]. Поясніть, чому це відбувається і до яких соціальних наслідків призводить у сучасній Україні.

3. У сфері нестандартної зайнятості набуває поширення телеробота (теледоступ). Розробіть перелік переваг і недоліків, які надає телеробота (теледоступ).

Поміркуйте над тим, які категорії працівників найбільш доцільно переводити на телероботу як режим зайнятості і чому. А для яких категорій працівників телеробота є недоречною?

Що, на Ваш погляд, стримує формування активного ринку телероботи в Україні? Складіть перелік чинників, які сприяють і заважають розвитку телероботи в сучасній Україні.

Якої соціальної підтримки потребує, на Ваш погляд, персонал, який працює в режимі телероботи?

4. Прокоментуйте наведене нижче твердження О. Тоффлера:

«Безробіття збільшує зайнятість. Воно створює робочі місця для соціальних працівників, лікарів, поліції. Воно змінює рівень заробітної плати в певних галузях промисловості, може створювати нові можливості для зайнятості з більш низькою заробітною платою» [25]. Наведіть приклади для підтвердження або спростування цієї думки.

5. Існує думка, що потрібен диференційований підхід до управління зайнятістю різних груп населення (молодь, жінки, люди передпенсійного віку тощо) у зв'язку з тим, що різні їхні соціальні ознаки, потреби, мотивація, цінності, ціннісні орієнтації, доходи, рівень освіти, спеціальність, кваліфікація. Зайнятість значною мірою визначають регіональні фактори: соціально-економічне становище, рівень життя людей, демографічні показники, соціально-економічний потенціал. У зв'язку з цим вчені пропонують вивчати регіональний тип зайнятої людини [49]. На прикладі регіону, де Ви мешкаєте, складіть соціальний портрет регіонального типу працівника.

## **Літэратура**

1. Шевчук А. В. О будущем труда и будущем без труда / А. В. Шевчук // ОНС: *Общественные науки и современность*. – 2007. – № 3. – С. 44-54.
2. Капелюшников Р. И. Занятость в домашних хозяйствах населения. Препринт WP3/2005/01 / Р. И. Капелюшников [Электронный ресурс]. – М. : ГУ ВШЭ, 2005. – 60 с. – Режим доступа: // <http://www.hse.ru/science/preprint/>
3. Карабчук Т. С. Непостоянная занятость и социальная стратификация / Т. С. Карабчук // *Социологический журнал*. – 2009. – № 3. – С. 55-78.
4. Обзор занятости в России (1991-2000 гг.) / [Вишневская Н.Т., В. Е. Гимпельсон, С. В. Захаров, Р. И. Капелюшников, Т. Ю. Кориунова и др.]; под ред. Т. М. Малева. – Вып. 1.– М. : ТЕИС, 2002. – С. 194
5. Клеман К. Гибкость социально-трудовых отношений пороссийски / К. Клеман // *Воздействие западных социокультурных образцов на социальные практики в России / Под ред. В. А. Ядова*. – М. : Таус, 2009. – С. 30.
6. Удальцова М. В. Социально-трудовые ожидания незанятых людей и их отношение к самостоятельной занятости / М. В. Удальцова, Н. М. Воловская, Л. К. Плюснина // *Социс*. – 2003. – № 7. – С. 16-25.
7. Попова И. П. Самостоятельность в работе: тенденции десятилетия / И. П. Попова // *Мир России*. – 2008. – № 4. – С. 135-151.
8. Жидкова Е. М. Ориентация на незанятость среди проблемных групп рынка труда / Е. М. Жидкова // *Социс*. – 2005. – № 3.
9. Дёмин А. Н. Способы адаптации безработных в трудной жизненной ситуации / А. Н. Дёмин, И. П. Попова // *Социс*. – 2000. – № 5. – С. 35-45.
10. Кулькова И. А. Объем дополнительной занятости как показатель трудовой активности работников / И. А. Кулькова // *Проблемы современной экономики*. – № 1 (25). – 2008.
11. Гимпельсон В. Е. Уровень и страх безработицы: есть ли между ними связь?: Препринт WP3/2010/06 [Текст] / В. Е. Гимпельсон, А. Ю. Оценок ; Гос. ун-т – Высшая школа экономик [Электронный ресурс]. – М. : Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2010. – 52 с. – Режим доступа: // <http://new.hse.ru/org/hse/wp>

12. *Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ) / Под ред. Р. М. Нурева. – М. : Московский общественный научный фонд, 2001. – 804 с.*
13. *Удальцова М. В. Четыре среза занятости: ценности, мотивация, доходы, мобильность / М. В. Удальцова, Н. М. Воловская, Л. К. Плюснина // Социс. – 2005. – № 7.*
14. *Романов П. В. Мир профессий: пересмотр аналитических перспектив / П. В. Романов, Е. Р. Ярская-Смирнова // Социс. – 2009. – № 8. – С. 25-35.*
15. *Волков Ю. Е. К выработке современного представления о сущности труда / Ю. Е. Волков // Социс. – 2009. – № 3. – С. 27-35.*
16. *Анализ рынков в современной экономической социологии [Текст]: пер. с англ. / отв. ред. В. В. Радаев, М. С. Добрякова. – М. : Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2007. – 423 с.*
17. *Рынок труда : учебник / Под ред. В. С. Буланова, Н. Л. Волгина. – М. : Экзамен, 2000. – 448 с.*
18. *Барковский А. Н. Теории международного разделения труда и российская научная мысль / Барковский А. Н., Ольшанский Н. В. – СПб. : Алтейя, 2009. – 104 с.*
19. *Колот А. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудоу сферу / А. Колот // Україна : аспекти праці. — 2001. – № 3. – С. 23-29.*
20. *Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие / Под ред. Н. Бара; пер. с англ. – М. : ИКЦ «ДИС», 1997. – 496 с.*
21. *Филатова Е. Г. Психология экономического поведения на рынке труда // Экономическая психология / Под ред. И. В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2000. – С. 302-343.*
22. *Голенкова З. Т. Профессионалы на рынке труда // Россия реформирующаяся : Ежегодник – 2004; отв. ред. Л. М. Дробизева / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян. – М. : Институт социологии РАН, 2004. С. 33-49.*
23. *Заславская Т. И. К проблеме институционализации неправовых социальных практик в России: сфера труда / Т. И. Заславская, М. А. Шабанова // Мир России 2002. – № 2.*
24. *Радаев В. В. Экономическая социология [Текст] : учеб. пособие для вузов / В. В. Радаев. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2009. – 602 с.*
25. *Тоффлер О. Будущее труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Culture/Toffler/FutW.php](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Culture/Toffler/FutW.php)*

26. Якість життя населення пострадянських країн у соціологічному вимірі: Колективна монографія. За ред. В.С. Бакірова. – Х. : ХНУ імені В.Н.Каразіна, 2008. – 216 с.
27. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / У. Бек; пер. с нем. – М. : Прогресс-Традиция, 2000. – 384 с.
28. Бехтель М. Будущее труда. Размышления, взгляды, перспективы / М. Бехтель [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.moskau.diplo.de/Vertretung/moskau/ru/04/Publikationen/Sozialpolitik/Datei\\_Arbeitszukunft,property=Daten.doc](http://www.moskau.diplo.de/Vertretung/moskau/ru/04/Publikationen/Sozialpolitik/Datei_Arbeitszukunft,property=Daten.doc).
29. Родіонова І. А. Світова економіка. Навчальний посібник / І. А. Родіонова. – СПб. : Питер, 2005. – 496 с.
30. Сасенко Ю. Соціальне виключення / Ю. Сасенко // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2000. – № 2. – С. 164-165.
31. Беглова Е.И. Безработица и ее роль в увеличении масштабов и степени распространения бедности / Е. И. Беглова. // Экономические науки. – 2010. – Т. 71. – № 10. – С. 155-160.
32. Радаев В. В. Работающие бедные: велик ли запас прочности / В. В. Радаев // Экономическая социология– Том 1. – № 1. – 2000. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.ecsoc.msses.ru](http://www.ecsoc.msses.ru)
33. Райх Р. Труд наций. Готовясь к капитализму XXI века / Р. Райх // Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология / под ред. В. Л. Инноземцева. – М. : Асадетіа, 1999. – С. 506-527.
34. Анурин В. Ф. Профессиональная стратификация и закон перемены труда / В. Ф. Анурин // Социс. – 2006. – №7.
35. Силласте Г. Г. Гендерная социология: состояние, противоречия, перспективы/ Г. Г. Силласте // Социс. – 2004. – № 9. – С. 77 - 85.
36. Тартаковская И. Н. Гендерная теория как теория практик: подход Роберта Коннела / И. Н. Тартаковская // Социологический журнал. – 2007. – № 2. – С. 5-23.
37. Грицяк Н. В. Міжнародна методологія вимірювання гендерної рівності / Н. В. Грицяк // Статистика України. – 2004. – № 3. – С. 41-45.
38. Мальцева И. О. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда / И. О. Мальцева, С. Ю. Роцин. – М. : ГУ–ВШЭ, 2006. – 295 с.
39. Везрманн Р. Гендерная сегрегация на рынке труда стран Балтии в период социальной трансформации / Р. Везрманн // Социс. – 2006. – № 10.

40. Козина И. М. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда / И. М. Козина. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nir.ru/sj/sj/sj3-02koz.html>

41. Ключко О. И. Гендерная стереотипия в изучении актуальных социальных проблем / О. И. Ключко. // ОНС: Общественные науки и современность. – 2008. – № 6. – С. 182-192.

42. Олимпиаева И. Б. Механизм формирования гендерного неравенства в трудовых отношениях / И. Б. Олимпиаева, Л. В. Ежова // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2009. – Т. 12. – № 1. – С. 89-108.

43. Ощепков А. Ю. Неравенство в заработках: роль профессий : препринт WP3/2011/03 [Текст] / А. Ю. Ощепков ; Высшая школа экономики. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 84 с.

44. Національна комплексна програма «Збереження та розвиток трудового потенціалу України» (основні напрямки). 2004-2015 роки // Всеукраїнський форум «Збереження та розвиток трудового потенціалу». Робочі матеріали Форуму / Федерація роботодавців України. Федерація профспілок України. – К., 2004. – 41 с.

45. Козырева П. М. Адаптационные процессы в сфере труда: формирование рыночных качеств и отношение к труду / П. М. Козырева // Россия реформирующаяся: Ежегодник - 2004 / Отв. ред. Л. М. Дробизева. – М. : Институт социологии РАН, 2004. – С. 12-32.

46. Хижняк Л. М. Динаміка уявлень про конкурентоспроможність працівника: соціологічний аспект / Л. М. Хижняк // Соціологічні дослідження: Зб. н. праць / Східноукр. нац. ун-т імені В. Даля. – Луганськ, 2004. – № 4.

47. Максимов Б. И. Положение и социально-трудовые права рабочих в 1990-е годы / Б. И. Максимов // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2004. – Том VII. – № 3. – С. 46 – 71.

48. Кастельс М. Трансформация труда и занятости: сетевые работники, безработные и работники с гибким рабочим днем / М. Кастельс // Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / пер. с англ. – М. : ГУВШЭ, 2000. – С. 199 – 266.

49. Удальцова М. В. Четыре среза занятости: ценности, мотивация, доходы, мобильность / М. В. Удальцова, Н. М. Воловская, Л. К. Плюснина // Социс. – 2005. – №7.

## Глава 2

### ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ РИНКУ ПРАЦІ

---

**2.1. Сутність, структура та види ринку праці**

**2.2. Формування ринку праці**

**2.3. Працездатне та непрацездатне населення**

**2.4. Процеси, які відбуваються на ринку праці**

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

**2.6. Методи оцінки стану ринку праці**

*Контрольні питання*

*Практичні завдання*

*Література*



## 2.1. Сутність, структура та види ринку праці

**Ринок праці** – сфера формування попиту і пропозиції на робочу силу. Через ринок праці здійснюється продаж робочої сили на визначений термін. Ринок праці – це система соціально-економічних відносин між роботодавцями та найманими працівниками з приводу купівлі-продажу трудових послуг за цінами, що складаються під впливом співвідношення попиту і пропозиції. Суб'єктами відносин на ринку праці виступають власники підприємств (працедавці) – «покупці» і окремі особи – «продавці» [1].

Ринок праці є важливою складовою всієї ринкової системи, однією з найважливіших ланок ринкової системи. Він функціонує лише у взаємозв'язку з іншими типами ринків, забезпечує рух товарів і послуг, спрямовуючи та вилучаючи ресурси з галузей народного господарства відповідно до руху капіталів і товарів.

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.

**Основними функціями** сучасного ринку праці є такі:

- суспільний розподіл праці;
- інформаційна – надає інформацію про структуру попиту і пропозиції робочої сили;
  - посередницька – узгоджує економічні інтереси між власниками робочої сили та власниками робочих місць;
  - консультативна – професійне консультування тих, хто шукає роботу, або власників засобів виробництва відносно правових аспектів використання найманої робочої сили;
  - регулююча – профвідбір робочої сили та її профадаптація щодо формування оптимальної професійно-кваліфікаційної структури;
  - ціноутворююча – забезпечення конкурентного середовища для суб'єктів трудових відносин;
  - регулююча пропорційність розподілу робочої сили відповідно до структури суспільних потреб і розвитку науково-технічного прогресу;
  - резервна – сприяє формуванню резерву трудових ресурсів для забезпечення нормального процесу суспільного відтворення.

Вказані функції тісно пов'язані між собою і доповнюють одна одну. Вони характерні для всіх видів ринку праці: внутрішнього, зовнішнього або потенційного та циркулюючого, що складають національний ринок праці.

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

**Повний ринок** охоплює сферу обігу робочої сили: тих, хто має попит на робочу силу, працездатне населення, яке реально шукає роботу у державних і недержавних секторах економіки й потребує профорієнтації, професійної підготовки та перепідготовки.

**Фіксований ринок** – офіційна частина повного ринку, де рух робочої сили здійснюється через службу зайнятості. Фіксований ринок праці охоплює незайняте населення, що зареєстровано у службі зайнятості за місцем проживання, вільні вакансії на підприємствах, в організаціях і установах, а також місця в системі формальної освіти. На цьому ринку безробітних працевлаштовують за допомогою центрів зайнятості, що можуть організувати перепідготовку кадрів у центрах освіти і на різноманітних курсах. Кожний обласний центр України в системі служби зайнятості має центри профорієнтації й профосвіти.

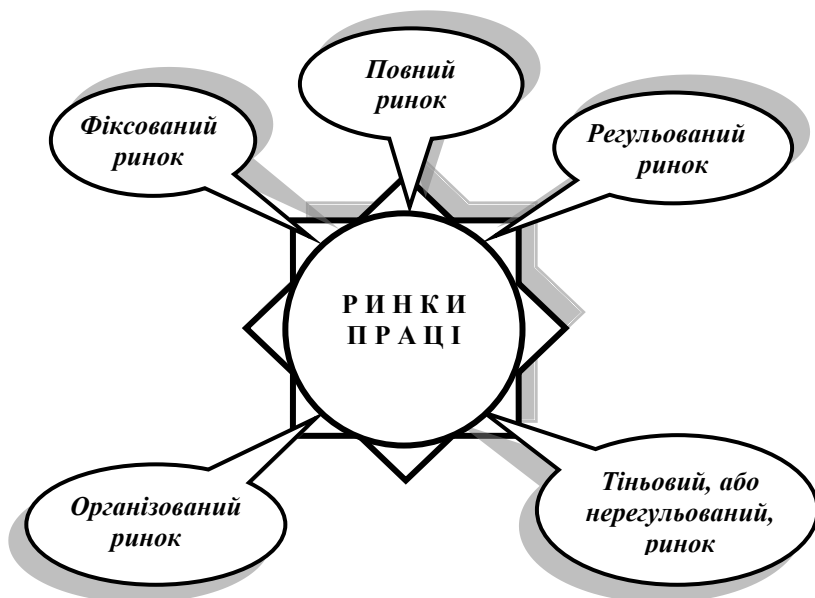


Рис. 4. Структура ринку праці

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

**Тіньовий**, або нерегульований, ринок праці, що функціонує в рамках тіньової економіки, – це така система соціально-трудових відносин, при якій систематично і свідомо порушуються трудове, міграційне і податкове законодавство, уникають контролю з боку держави, не сплачують податок на заробітну плату і доходи, за рахунок чого одержують додатковий прибуток. Характеризуючи ринок праці, ми відносимо до тіньової діяльності ту, з доходів від якої не сплачуються податки, виключаючи кримінальну сферу, до якої категорія «зайнятість» непридатна.

Для тіньового ринку праці характерне недотримання трудових прав працівників, зниження або відсутність соціальних гарантій для них, диктат працедавця, відсутність договірних трудових відносин. Висока питома вага тіньового ринку праці на початковому етапі перехідної економіки пояснюється недосконалістю податкового законодавства, а також неадаптованістю трудового законодавства до умов багатуукладної економіки, що часто ускладнює дотримання працедавцем його норм. Розвитку тіньового ринку праці в Україні неабиякою мірою сприяв і високий рівень відрахувань до соціальних позабюджетних фондів від суми коштів, які направляються на оплату праці, що на 40% збільшувало витрати на персонал і виводило «в тінь» значну частину заробітної плати.

Залучення працівників у тіньовий ринок праці здійснюється двоюко: або за допомогою високих заробітків, або шляхом пропозиції робочих місць з низькою заробітною платою нелегальним трудовим іммігрантам.

**Інституціоналізований регульований ринок** праці формується за наявності правових основ економічної поведінки його суб'єктів, розвиненості соціального партнерства, колективних і індивідуальних договірних відносин. Цей ринок передбачає і розвиненість інститутів, що забезпечують рух робочої сили. Характерним прикладом його є США і деякі європейські країни (Франція, Італія). Державне регулювання сфери праці і зайнятості виявляється тут, перш за все, у формуванні правового поля, розвитку інформаційних послуг з питань працевлаштування, створенні системи надання послуг щодо працевлаштування (європейський варіант); розвитку системи суспільних робіт і створенні низькооплачуваних робочих місць, що не

вимагають високої кваліфікації, децентралізації трудового законодавства на рівні штатів (американський варіант).

Організований ринок праці, характерний для соціально-орієнтованої ринкової економіки («скандинавська» модель, до якої тяжіє і низка європейських країн, таких як Німеччина), передбачає наявність розвиненої системи соціальних установ, що забезпечують державні гарантії щодо захисту від безробіття, перепідготовку і працевлаштування безробітних, надання їм необхідної соціальної допомоги і підтримки. В рамках цього типу ринку праці політика зайнятості є пріоритетною складовою економічної політики держави, що обумовлює значні державні витрати на її проведення.

На територіальному рівні існують такі ринки праці:

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

Відкритий ринок праці включає в себе працездатних осіб, які перебувають на обліку в державних службах зайнятості, а також випускників середньо-професійних та вищих навчальних закладів, яким надаються послуги з працевлаштування з офіційним оформленням на роботу.

Тимчасово зайнятими можна вважати трудівників, які працюють на нестабільних підприємствах, організаціях і в будь-який час можуть опинитися без роботи у зв'язку зі скороченням обсягів виробництва, його конверсії, згорання економічних і виробничих зв'язків, у разі банкрутства (наявні робочі місця, на яких зайняті працівники, можуть бути офіційно відкритими, а не тільки тіншовими, прихованими). Однак в ринкових умовах у таку ситуацію може потрапити будь-який підприємець, підприємство, організація.

Прогнозування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці здійснюється в межах окремих джерел їх формування.

**Пропозиція робочої сили** визначається за сукупністю таких показників:

- зареєстровані громадяни, не зайняті трудовою діяльністю на початок року;
- вивільнені з галузей народного господарства, які потребують робочого місця;
- випускники навчальних закладів;
- раніше зайняті в домашньому господарстві, які виходять на ринок праці.

**Попит на робочу силу** розраховується як сума:

- потреб у працівниках для заміщення вільних робочих місць, вакантних посад;
- потреб у працівниках для комплектування новостворених робочих місць.

**Характерними особливостями ринку праці України** є значне перевищення пропозиції робочої сили над попитом, відчутна невідповідність між обсягом та якістю роботи, рівнем заробітної плати, низька мобільність робочої сили внаслідок несформованості ринку житла, значними витратами, пов'язаними з переїздом на нове місце проживання.

## 2.2. Формування ринку праці

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.

**Елементами ринку праці** виступають: товар, попит, пропозиція та ціна робочої сили. Співвідношення попиту, пропозиції і ціни робочої сили визначають кон'юнктуру ринку праці.

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. У цих умовах зростає роль світової валютно-фінансової системи, а також таких міжнародних і наднаціональних інститутів, як Міжнародний валютний фонд, Всесвітній банк, Світова організація торгівлі тощо. Унаслідок концентрації та централізації капіталу зростає кількість великих компаній, діяльність яких виходить за межі національних кордонів. Набуваючи транснаціонального характеру, вони створюють попит на робочу силу не лише в країнах базування, а й за їхніми кордонами.

Трансформаційні процеси останнього часу дають підстави стверджувати, що глобалізація економіки впливає на ринок праці нашої країни у двох аспектах. **По-перше**, через міграційні потоки та зростання попиту на робочу силу в Україні з боку транснаціональних і міжнаціональних компаній, що впливає на поступові зміни ринку праці, відбувається посилення зв'язку з глобальним ринком праці, інтеграція з ним. **По-друге**, глобалізація економіки впливає на ринок праці України опосередковано через різноманітні канали і чинники, до

яких насамперед слід віднести: міжнародну торгівлю і прямі іноземні інвестиції; зміну цін на міжнародних ринках на товари і послуги, що посідають важливе місце в українському експорті та імпорті (особливо енергоносії, метал, продукція сільського господарства); зміну курсу національної валюти тощо.

Міжнародна торгівля є одним з головних компонентів глобалізації на сьогоднішньому етапі, яка досить ефективно впливає на ринки праці. Країна, розвиваючи певну спеціалізацію в рамках міжнародного розподілу праці, може позитивно впливати на обсяги й структуру зайнятості. Від міжнародної торгівлі в такому разі виграють усі країни. Проте на практиці склалася ситуація, коли різний рівень суспільної продуктивності праці та розвитку техніки і технологій, різна вартість робочої сили обумовлюють різні рівні конкурентоспроможності продукції на міжнародних ринках. У результаті високотехнологічні товари в основному рухаються від більш до менш розвинутих країн, що відповідно позначається на зайнятості населення. У розвинутих країнах вона зростає в тих галузях і сферах, котрі виробляють продукцію високого рівня якості. Слаборозвинуті країни нерідко залишаються сировинними придатками, в них відбувається консервація примітивної структури зайнятості, зростає безробіття, особливо серед нових поколінь молоді.

Поглиблення відкритості українського ринку для зовнішніх конкурентів, що відбувалося останніми роками, особливо починаючи з 2004–2005р.р., сприяло збільшенню не лише імпорту високотехнологічних товарів, а й споживчих товарів широкого вжитку і сільськогосподарської продукції. У структурі українського експорту переважають в основному чорні метали, а також первинна і проміжна продукція, а питома вага машин, устаткування, транспортних засобів і приладів становить незначну частку. Українською експортується Україною продукція кінцевого споживання, особливо наукомістких і високотехнологічних виробів галузей машинобудування та металообробки, а також легкої промисловості.

Така структура експорту та іноземних інвестицій негативно впливає не лише на посилення диспропорції в галузевій структурі економіки, а й позначається на структурі зайнятості: за останні роки істотно скоротилась питома вага працівників, зайнятих у галузях, що забезпечують виробництво високотехнологічної продукції. Як свідчить статистика, за 2000—2009 р.р. чисельність найманих працівників у переробній промисловості скоротилася на 35,3%, у машинобудуванні — на 45,4% у виробництві електричного, електронного та оптичного

устаткування — на 47,7%, а в легкій промисловості — майже на дві третини.

В умовах глобальної економіки іноземні інвестиції є одним з вагомих джерел розвитку національного ринку праці. Та, на жаль, як свідчать статистичні показники, в Україні вони поки що не мають принципового значення, оскільки не перевищують і 4% загального обсягу інвестицій.

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

Отже, в умовах глобалізації економіки істотним чинником підвищення продуктивності зайнятості, яка потерпає від скорочення внутрішнього попиту, має стати більш чітка зовнішньоекономічна спрямованість економіки України щодо взаємовигідної участі у світогосподарських зв'язках, світовому розподілі праці, в тому числі через формування і підтримку раціонального обмінного курсу валют. При цьому слід не просто розширювати обсяг іноземних інвестицій, а фінансувати розвиток сучасного виробництва.

Участь суб'єктів українського ринку праці у формуванні глобального ринку праці відбувається через постійний і масштабний рух робочої сили та капіталу як в Україну, так і з неї. На сучасному етапі український капітал посилює попит на робочу силу не тільки в Україні, а й за її межами. Водночас у нашій країні шукають роботу не лише вітчизняні працівники, а й трудові мігранти, оскільки важливим проявом глобалізації, її впливу на ринки праці є зовнішня трудова міграція. Масштаби цього явища в Україні досить значні, але методики, що використовуються для їхньої оцінки, не дозволяють отримати точні дані. За результатами обстеження трудової міграції у 2008р. Українським центром соціальних реформ, чисельність громадян, які впродовж трьох з половиною років хоча б один раз виїздили за кордон з метою працевлаштування, становила майже 1,5 млн, або 5,1% населення працездатного віку. За даними сектора

етнонаціональних досліджень Інституту народознавства НАН України, за кордоном працює 4,5 млн громадян України. Ця тенденція зберігається і зараз, за різними даними за кордоном працює легально і нелегально понад 7 млн осіб.

Здебільшого для наших співвітчизників характерною є тимчасова еміграція. На роботу до сусідніх країн (Російська Федерація, Угорщина, Польща) трудові мігранти виїжджають на короткі терміни і такі поїздки здійснюють досить часто (двічі—тричі на рік). Водночас трудові міграції до Італії, Португалії та Іспанії мають більш тривалий характер — півроку і більше. Підкреслимо, що значна частина наших емігрантів (за оцінками Українського центру соціальних реформ, понад 23%), особливо жінок, проживає і працює за кордоном, не маючи офіційного статусу, тобто нелегально.

Серед українських емігрантів переважають молоді чоловіки віком до 30 років і жінки, старші від цього віку, оскільки міграційна активність молодих жінок стримується народженням та вихованням дітей. Освітній рівень трудових мігрантів значно нижчий, ніж усього зайнятого населення України. Частка осіб з повною вищою освітою серед них становила лише 13,9%, тоді як серед усього зайнятого населення — 23,2%. На нашу думку, останнє свідчить про те, що, по-перше, особам з високим освітнім рівнем простіше знайти підходящу роботу на вітчизняному ринку праці, по-друге, корінне населення розвинутих країн не погоджується на важку і некваліфіковану роботу, тому на закордонних ринках праці існує попит на низькокваліфікованих працівників. Саме через це найпоширенішими видами економічної діяльності українських мігрантів є будівництво, сільське господарство і робота домашньої служниці.

Серед країн, в які спрямовані основні потоки трудової міграції з України, — Російська Федерація, Італія, Чеська Республіка, Польща, Угорщина, Іспанія, Греція і Португалія. У нашій країні переважають трудові мігранти насамперед з Молдови, Узбекистану, Білорусі, Вірменії, В'єтнаму, Індії, Пакистану і Бангладеш. В основному вони зайняті у сфері послуг, торгівлі, будівництві і сільському господарстві.

Отже, Україна нині втягнута в процес формування глобального ринку праці через **міграційні потоки**, що набувають динаміки. Позитивними наслідками трудової міграції для ринку праці України можна вважати послаблення тиску на внутрішній ринок праці, збільшення масштабів валютних надходжень в Україну від співвітчизників, що працюють за кордоном; опанування за кордоном новими технологіями, передовими методами організації праці, що



сприяє запровадженню їх в Україні; набуття навичок, потрібних для майбутньої продуктивної діяльності на батьківщині; залучення закордонних спеціалістів для виконання унікальних і складних видів робіт у разі відсутності потрібних спеціалістів на вітчизняному ринку праці тощо.

**Основні негативні наслідки трудової міграції для ринку праці України такі:**

- погіршення якості робочої сили через відплив за кордон найбільш активної частки населення та її заміщення некваліфікованими працівниками-іммігрантами;
- фактичне обмеження трудових прав українських емігрантів за кордоном, через що більшість з них стикається з порушенням їхніх трудових прав і несприятливими умовами праці;
- утрата багатьма українськими працівниками професійних навичок під час еміграції;
- зниження розмірів оплати праці працівників певних галузей і секторів економіки в Україні через готовність більшості іммігрантів одержувати заробітну плату, нижчу за її мінімальний рівень, і зростання неформальної зайнятості в Україні через імміграцію, що супроводжується криміналізацією ринку праці та посиленням експлуатації працівників.

Отже, в міграційній політиці слід зменшувати масштаби зовнішньої трудової еміграції, розробляти заходи, спрямовані на її зворотний характер, насамперед для висококваліфікованих працівників, захищати права та інтереси наших співвітчизників — трудових мігрантів в інших країнах, залучати в Україну висококваліфікованих іноземних працівників, обмежуючи в'їзд інших. Найефективнішим інструментом запобігання відпливу робочої сили за кордон й одночасно залучення кваліфікованих іноземних працівників має стати значне підвищення заробітної плати, поліпшення режиму, умов та охорони праці. Відповідно до результатів дослідження, проведеного Українським центром соціальних реформ, середньомісячний заробіток українських мігрантів за кордоном становив 817 доларів США, у 40% з них цей розмір коливався від 501 до 1000 доларів, у 25% він не перевищував 500 доларів і лише в третині був понад 1000 доларів США. З урахуванням зазначеного є всі підстави припустити, що підвищення середньомісячної зарплати в Україні до 500—700 доларів США може скоротити зовнішню трудову міграцію не менш як удвічі.

Отже, вплив глобалізації на ринок праці України має суперечливий характер. До його небагатьох позитивних наслідків слід віднести також **підвищення мобільності робочої сили**; розширення можливостей українських підприємств збільшити збут продукції на закордонних ринках; набуття нашими співвітчизниками досвіду конкурентної боротьби за роботу; опанування ними ідеології ринкової економіки.

Водночас не можна не звернути уваги на дві важливі тенденції, що нині набирають обертів: посилення гнучкості національного ринку праці і збільшення масштабів «тіньової» зайнятості та нелегального ринку праці. Важливим наслідком глобалізації ринку праці стає поширення гнучкості вітчизняного ринку праці (гнучкий графік роботи, суміщення робіт і посад, праця вдома). Є підстави для припущення про зростання в подальшому в нашій країні масштабів гнучкої зайнятості внаслідок застосування офшорингу (передачі певних видів робіт із розвинутих країн), а також мережі віртуальних організацій, що дають змогу забезпечити роботою працівників не за місцем розташування роботодавця. Набуватимуть поширення й такі гнучкі форми, за яких не визначатимуться посадові обов'язки працівників, а їм пропонуватимуть вирішення кола завдань і проблем, що стоять перед організацією, а також не встановлюватимуться гарантовані розміри зарплати. Оплата праці в такому разі визначається як певний відсоток від кінцевого результату роботи особи — доходу, заробленого для організації цим працівником, зокрема кількості укладених договорів, обсягу проданої продукції тощо.

Працююча особа фактично втрачатиме певні гарантії у сфері праці, які традиційно застосовувалися в нашій країні. Глобалізація ринку праці України, розширення частки іммігрантів серед зайнятого населення також супроводжуватиметься зростанням його нелегального сегмента. Результати аналізу свідчать, що в більшості країн чисельність нелегальних перевищує число легальних іммігрантів. Роботодавці охоче беруть на роботу нелегальних іноземних працівників, котрі через загрозу звільнення і депортації готові виконувати більш важку роботу за меншу зарплату і працювати більш тривалий робочий день, ніж наші працівники. До того ж роботодавці в таких випадках можуть зекономити кошти на обладнанні робочих місць, охороні праці, забезпеченні техніки безпеки тощо.

На нашу думку, в подальшому вплив глобалізаційних процесів на ринок праці України зростатиме завдяки дії таких груп чинників:

- лібералізація соціально-трудових відносин у світі;

- спрощення і зменшення бар'єрів на шляху руху робочої сили;
- збільшення чисельності і розширення масштабів діяльності ТНК;
- розвиток засобів комунікації — транспорту і зв'язку, що забезпечують високу швидкість руху товарів, капіталу та інформації;
- підвищення економічної ролі спеціалізованих міжнародних організацій, що забезпечують розробку і дотримання країнами єдиних норм, правил і стандартів під час проведення бюджетної, податкової, митної, антимонопольної, міграційної політики;
- посилення різниці в економічному розвитку країн світу та добробуті їхніх громадян.

Тобто **головними стратегічними заходами, спрямованими на мінімізацію впливу на ринок праці негативних наслідків** входу України в глобальну економіку, мають стати:

- значне підвищення розміру оплати праці та наближення його до розмірів, що існують у розвинених країнах;
- підвищення конкурентоспроможності вітчизняних товарів;
- розвиток виробництва інноваційної продукції на базі сучасних робочих місць та новітніх технологій;
- підвищення професійно-кваліфікаційних характеристик вітчизняної робочої сили та її конкурентоспроможності;
- розвиток інститутів ринку праці;
- участь у розробці міжнародних норм регулювання трудових відносин [6, с. 300].

### **2.3. Працездатне та непрацездатне населення**

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

До трудових ресурсів відносяться:

- населення в працездатному віці, за винятком непрацюючих інвалідів праці і війни I і II груп і непрацюючих осіб працездатного віку, які отримують пенсії за віком на пільгових умовах;
- населення, старше і молодше за працездатний вік, зайняте в суспільному виробництві.

Вирішальну роль в трудових ресурсах відіграє населення в працездатному віці.

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

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

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

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

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

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

Розрізняють загальну і професійну працездатність.

**Загальна працездатність** передбачає наявність у людини фізичних, психофізіологічних, вікових та інших даних, які визначають здібність до праці і не вимагають спеціальної підготовки, тобто здібність до некваліфікованої праці.

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

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

Зміна природного руху населення, смертності і особливо народжуваності обумовлюють відмінності у співвідношенні кількості працездатних і непрацездатних, тобто дітей і осіб, старших за працездатний вік. Чим більше непрацездатних доводиться на одну особу працездатного віку за інших рівних умов, тим ефективніше повинні бути трудові зусилля працездатного населення. Проте слід враховувати і вікову структуру непрацездатних. Якщо в цьому контингенті збільшується кількість дітей, то в майбутньому можна чекати збільшення кількості працездатного населення і навпаки – при значній кількості осіб старшого віку.

#### **2.4. Процеси, які відбуваються на ринку праці**

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

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

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

Водночас нераціональною є галузева структура зайнятості. Йдеться передусім про надмірну питому вагу зайнятих у сільському господарстві та самозайнятих.

Безумовною проблемою ринку праці, наслідки якого виходять далеко за його межі, є низький середній рівень заробітної плати і відповідно низька питома вага витрат на робочу силу у собівартості виробництва та оплати праці найманих працівників у ВВП, надмірна

міжгалузева і низька міжпосадова диференціація заробітної плати, передусім у бюджетній сфері.

Законодавча та виконавча влади мають якнайшвидше створити передумови розв'язання зазначених проблем, сприяти якнайповнішому використанню трудового потенціалу суспільства. Актуальність цього посилюється у зв'язку із неминучим скороченням у найближчій перспективі чисельності населення працездатного віку та його старінням. Прогнози розвитку ринку праці мають стати невід'ємною складовою всіх стратегічних документів, програм розвитку всіх без винятку галузей економіки та регіонів і територіальних одиниць. Необхідно розв'язати існуючі суперечності між Законом про зайнятість, Кодексом законів про працю, результатами реформи аграрного сектору, зокрема розпаювання землі. Створення нових робочих місць через чітко спрямовані інвестиції має стати рушійною силою розвитку визначених галузей та регіонів. Пріоритет створення нових робочих місць обумовлюють основні напрями розвитку національного та регіональних економічних комплексів, спеціалізацію окремих регіональних структур і, через попит на робочу силу, розвиток ринку освітніх послуг. Реформування оплати праці має не лише забезпечити належний рівень життя, але й стимулювати населення до активної поведінки на ринку праці, до ефективної трудової діяльності.

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

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

Ситуація з другим **ключовим демографічним показником** – смертністю – останніми роками в Україні теж неухильно погіршується. З 1992 по 2009 роки щорічно фіксувалося від 700 до 800 тисяч смертей на рік. На тлі шестимільйонного скорочення населення за той же період це означає стабільне зростання смертності в Україні. Загальний коефіцієнт смертності, який відображає кількість смертей на 1000 населення, виріс з 13,3 у 1992 році до 16,3 у 2009 році. При цьому варто відмітити, що тривалість життя у наших співвітчизників набагато

нижча, ніж у сусідів-європейців – 68,2 роки проти 74,6 років. До речі, за цим показником Україна займає 150-те місце з 223 країн світу.

**По-друге**, ринок починає пожинати результати поступового скорочення чисельності покоління, яке вступає в працездатний вік (за класифікацією ЄС до періоду працездатності відноситься віковий проміжок 15–64 роки). Люди, народжені під час демографічної кризи – в дев'яностих роках, – поступово виходять на ринок праці. Поки що працедавці цього негативу повною мірою не відчують, проте через 5–7 років ситуація з припливом молодих кадрів серйозно загостриться. Якщо в 2000 році в Україні налічувалося 11 млн дітей у віці до 14 років, то в 2009 році їх кількість скоротилася удвічі – до 6,5 млн чоловік. І покладати надії на приплив молоді не доводиться. Річ у тому, що зараз, незважаючи на збільшення народжуваності, зменшується покоління самих матерів, відповідно, нинішній приріст новонароджених не здатний вирівняти інтенсивність народжуваності.

До 2015 року до оптимального репродуктивного віку увійде покоління, що народилося вже в дев'яності роки, після отримання Україною державної незалежності. Всього у 1991–2000 рр. в нашій країні народилося 4,9 мільйонів чоловік.

**Висновки невтішні: Україна практично приречена на другу знижуючу демографічну хвилю і на відповідні економічні та інфраструктурні витрати.**

**По-третє**, відбувається прогрес процесу старіння населення – в Україні налічується близько 13 млн пенсіонерів. У перерахунку на одного працездатного економічно активного українця доводиться 0,64 пенсіонери. У Німеччині цей показник дорівнює 0,4, Польщі – 0,3 і навіть в Росії – 0,51.

Важливий момент: у період 2000–2008 рр. на пенсію виходили люди, які народилися в 1940 – 1947 рр. Із зрозумілих причин таких пенсіонерів було значно менше, ніж раніше і пізніше. Відповідно зараз спостерігатиметься зворотний процес – буде рости кількість осіб, які досягли пенсійного віку.

В даний час найсильніше старіння персоналу відчуває промисловий сектор. Чинник старіння найбільш актуальний для низькооплачуваних професій. Молодь з набагато більшим бажанням йде освоювати фінансовий і офісний сектор, торгівлю і державне управління (навіть незважаючи на невисокий рівень зарплат).

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

Пенсійна реформа, пов'язана із збільшенням пенсійного віку, міра хоча і не популярна, але украй необхідна для вирішення проблем вітчизняного ринку праці. До 2015 року пенсійна система України опиниться в зоні відразу двох ризиків – демографічного і фінансового, з яких у влади є тільки два шляхи виходу. **Перший** – значно понизити досягнутий рівень життя пенсіонерів. **Другий** – поставити на порядок денний питання про збільшення віку виходу на пенсію. Піти шляхом західних країн (підтримувати пенсійну систему на плаву за рахунок масового залучення мігрантів) Україна не зможе через незначну ємність ринку робочої сили.

Багато що залежатиме і від того, як себе почуватимуть українська і світова економіка до 2015 року і, відповідно, яка ситуація буде на ринку робочої сили. При умовно оптимістичному варіанті розвитку подій можливий деякий приріст кількості нелегальних трудових мігрантів до України. Якщо ж економіка падатиме, навпаки, можливий невеликий притік населення в Україну з-за кордону. Адже Україна традиційно вважається країною-донором робочої сили, причому як висококваліфікованих фахівців, так і представників робочих спеціальностей. Точної інформації щодо кількості українських гастарбайтерів за кордоном немає, проте усереднені дані дозволяють говорити про 4–5 мільйонів наших співвітчизників, з яких близько 3 мільйонів не мають легального статусу. Приблизно 1,5 мільйона наших співгромадян працюють сьогодні в країнах ЄС, і ще близько 3 мільйонів – в Росії.

«Витік мізків» з України за рубіж сьогодні продовжується, посилюючись тим, що серед охочих виїхати за рубіж значна кількість (до 30%) – молодь у віці до 30 років, а також найбільш освічені, ділові люди. На сьогоднішній день найбільш поширеними сферами, до яких відносяться фахівці, що залишають країну, є сфери інформаційних технологій, науки, а також медицини. Основними причинами цього явища є:

- недостатньо сформована і функціонуюча державна політика щодо заохочення і утримання кращих «голів» у країні;
- відсутність можливості для молодих і висококваліфікованих фахівців щодо професійного зростання;
- низький рівень заробітних плат по країні.



Соціальна структура населення на ринку праці (сегментація по складу робочої сили на ньому) є величиною динамічною і рухомою. Так, за критерієм соціального статусу розрізняють ринки переважно **фізичної праці** (робочі), переважно **розумової праці** (службовці), переважно **творчої праці** (інтелігенція), селянської праці і так далі. Крім того, також існує неофіційне розділення на чоловічі і жіночі професії.

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

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

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

За оцінками консультанта компанії Archers, **найбільш перспективними** напрямками ринку праці є сфери **тепло-електроенергетичного комплексу, агробізнес, ІТ-напряму, сфера електроніки**. «Молоді» професії в Україні – це **фахівці з логістики, менеджери по закупівлях, трейд-маркетинг менеджери, фахівці з трейд-маркетингу, PR-спеціалісти, фахівці в галузі інформаційних технологій, розробники програмного забезпечення**.

Наявність вищої освіти в сьогоденнішніх реаліях українського ринку праці – це необхідна інвестиція в майбутнє фахівця. Як показують дослідження ІДСИ, найнижчий рівень безробіття зафіксований саме серед людей з повною вищою освітою. Також в домогосподарствах, в яких є хоча б одна людина з вищою освітою, нижчий ризик бідності.

Про потенціал співробітника свідчить не тільки рівень освіти, але і вищий навчальний заклад, який він закінчив. Чим вище статус ВНЗ, чим вище якість підготовки фахівців з базових дисциплін, чим краще викладацький склад, тим більше затребувані його випускники у професійному середовищі і тим вище оклад, який запропонує майбутній працедавець.

Поліпшення економічної ситуації в країні повинне супроводжуватися відкриттям компаніями нових робочих місць. За прогнозом Державного центру зайнятості, через інертність ринку праці негативні фінансові й економічні тенденції на ньому продовжуватимуться ще не менше 2,5–3 років.

Проте в комерційному секторі економіки на кадровому ринку експерти РК «Форсаж» вже зараз відзначають позитивну динаміку розвитку. Рядові виконавці найбільшою мірою потрібні як фахівці з вищою освітою (інженери, технологи тощо). З'являється інтерес до фінансистів, економістів і бухгалтерів. Затребувані фахівці у сфері інформаційних технологій. Дещо у меншому ступені потрібні сьогодні працедавцям маркетологи і фахівці із зв'язків з громадськістю. Крім того, як відзначають рекрутери, останнім часом в Україні активізувався російський бізнес – компанії «З російським корінням» відчули себе комфортніше, тому вони упевнено розширюються і набирають нових співробітників. Найбільша притока інвестицій на ринку праці помітна поки лише в споживчому секторі (продаж та виробництво продуктів харчування і товарів масового попиту).

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

У період економічного зростання (за підсумками 2007 року Україна посіла друге місце в Європі за темпами зростання) рівень середньої пропозиції по зарплаті був істотно збільшений. Україна вже опинилася серед країн Європи на другому місці з кінця. Цим і пояснюється загальна негативна динаміка середнього рівня зарплати пропозиції в країні. Запити претендентів за розміром зарплат істотно знизились.

Станом на 1 червня 2010 року кількість вакансій, зареєстрованих у Державній службі зайнятості України, складала біля 80 тис. При цьому кількість безробітних громадян, які претендують на них, за

статистикою служби зайнятості 434 тис. осіб. Таким чином, в конкурсі на одне робоче місце одночасно беруть участь майже шестеро претендентів. Фінансова мотивація для багатьох вийшла на перше місце. Причини цього явища: інфляція, скорочення, узяті на себе зобов'язання за кредитами тощо. Серед важливих складових характеристики «ідеальна робота» почала виділятися стабільність. Це поняття для більшості українців включає своєчасність виплати заробітної плати (як у фіксованій частині, так і змінній) і виконання обіцянок з боку керівництва.

Працівники дуже зацікавлені в тому, щоб отримувати «білу» зарплату. Але на ринку праці дії працедавців диктуються виключно міркуваннями економічної доцільності. **Завдання держави – зробити так, щоб працедавцеві було не вигідно платити співробітникам «по-чорному».**

За наслідками дослідження компанії Harris Interactive, вчителі в Києві заробляють \$3,4 тис. на рік, в Москві – \$5,2 тис. Для порівняння: у Лондоні дохід вчителя більше \$24 тис. на рік, в Нью-Йорку – \$28 тис., у Токіо – \$33,3 тис.

Заробітні плати «білих комірців» в Києві в середньому удвічі нижче, ніж у столиці Росії, і в чотири-п'ять раз нижче, ніж у Великій Британії. Зокрема, у виробничій сфері кандидати, що претендують на посади керівного характеру, мають наступні бажання щодо оплати праці: в Україні – від 20000 грн, в Азії – від 30000 грн, в США – від 40000 грн, в Європі – понад 40000 грн.

Як показують процеси, що відбуваються останніми роками на вітчизняному ринку кадрів, питання матеріального достатку і оплати за працю є пріоритетним для більшості працюючих українців. Таким чином, з урахуванням того, що в цілому рівень заробітку українців значно нижчий, ніж у їх колег у країнах Європи, для найманих співробітників будь-яка професія, яка буде на ринку праці добре оплачуваною, в принципі, здатна перетворитися на чергову «мрію».

## **2.5. Соціально-економічні умови регіону та їх вплив на ринок праці**

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

макроекономічні фактори, демографічні і соціально-психологічні (до них відносяться і мотиваційні установки вибору політики зайнятості керівниками підприємств). Чинники внутрішнього впливу поділяються на організаційні, нормативно-правові, фінансові. Вони, у свою чергу, визначають стратегію держави на ринку праці.

Розглянемо макроекономічні чинники впливу зовнішнього середовища.

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

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

**2. Зовнішньоекономічні чинники.** Експортна орієнтація ряду підприємств і галузей сприяє подальшій стабілізації виробництва і підвищенню попиту на робочу силу. Збереженню зайнятості на більшості перспективних виробництв, орієнтованих на внутрішній ринок, можуть сприяти, разом з реструктуризацією зовнішнього боргу, стимулюванню прямих і «портфельних» інвестицій, створенню системи державного контролю за експортом і імпортом, стимулюванню імпорту з метою підвищення конкурентоспроможності вітчизняних виробництв.

**3. Інвестиційна ситуація** є одним з чинників ринку праці, що діють найтриваліше.

**4. Процеси банкрутства** і санації неспроможних підприємств зараз вельми незначні. При посиленні фінансово-кредитної політики і початку дійсної реалізації Закону про неспроможність (банкрутство) приховане безробіття загрожує перейти у відкриту форму. Враховуючи наявність у країні значної кількості монопольних і градоутворювальних підприємств і організацій, проведення заходів щодо ліквідації збиткових виробництв має бути тісно пов'язане з вирішенням соціальних проблем щодо вивільнення і перерозподілу

працівників, визначенням правових умов зміни власника на тому або іншому збитковому підприємстві, знаходженням фінансових коштів для забезпечення мінімальних соціальних гарантій для вивільнених.

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

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

• **Дохід на одного члена сім'ї** вважається одним із найголовніших факторів. Величина доходу впливає на рівень і структуру потреб сім'ї і тим самим – на народжуваність.

Проте слід зазначити, що, з одного боку, підвищення матеріального рівня життя населення може сприяти підвищенню народжуваності. З іншого боку, у населення відповідно зростають потреби, і надлишок іде на їх задоволення. Крім того, у більш розвиненому суспільстві перед батьками постає потреба не виростити якнайбільше дітей, а підготувати спеціаліста з кваліфікацією, не нижчою від власної, оскільки економіка розвивається і потребує кваліфікованих працівників. Таким чином, підвищується «вартість» дитини. У країнах же з менш розвинутою економікою й екстенсивним господарством велика кількість дітей є запорукою забезпеченої старості. Але, мабуть, не можна визначити механізм прямого впливу

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

Цікава точка зору польського демографа Г. Смолинського. Він вважає, що ріст доходів сім'ї збільшує вплив факторів, що обмежують дітонародження. В його моделі розвитку населення діють два фактори: фактор А – прагнення до дітонародження; фактор В – обмеження прагнення до дітонародження (зниження життєвого рівня батьків з появою дитини). Ці фактори знаходяться в оберненій залежності. Фактор В діє за будь-яких обставин, однак за умов низького життєвого рівня він не може протистояти впливові фактора А, урівноважити його. В цьому випадку потреби задовольняються на рівні прожиткового мінімуму. Коли життєвий рівень високий, дія фактора В значна [2].

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

Дуже важливим фактором, який впливає на рівень народжуваності, є частка міського населення в регіоні. Дослідження показують, що під впливом урбанізації коефіцієнт народжуваності знижується. Репродуктивна поведінка міських і сільських мешканців суттєво відрізняється. Місто і село значно відрізняються за характером та складністю виробництва. Історично склалося так, що в сільському господарстві багатодітність була необхідна для виконання трудомістких робіт, оскільки діти навіть у молодшому віці допомагали дорослим. У містах такої потреби немає, крім того, більш висока економічна активність жінок призводила до зниження народжуваності у міських поселеннях. Підготовка та навчання працівника промисловості вимагають більше часу, ніж підготовка

сільськогосподарського працівника, тому в селі жінка може за короткий проміжок часу відновити свою кваліфікацію, в місті ж це пов'язано з деякими труднощами. У великих містах народження першої дитини часто зміщується на вік 25-29 років. Такий стан, на думку В.С. Жученко та В.С. Стешенко, відображає наступну закономірність: чим крупніше місто, тим вищий рівень освіти і зайнятість жінок у суспільному виробництві, але нижчий рівень народжуваності [3, с.165].

- **Процес урбанізації** створює досить значні проблеми соціального, економічного та демографічного характеру регіонального розвитку. По-перше, надмірне зростання великих міст порушує збалансоване відтворення загальної кількості жителів, погіршує статеві-віковий склад сільського населення. По-друге, високий рівень розвитку території спричиняє виникнення захворюваності, оскільки безпосередньо пов'язаний з прискоренням ритму життя, збільшенням стресових ситуацій, зростанням кількості механізмів, приладів та технічних пристроїв, які є факторами травматизму, та іншими явищами. Встановлено, що при рівні урбанізації до 20 % існує кореляційний зв'язок такого характеру: чим вона вище, тим вища захворюваність, при зростанні рівня урбанізації з 20 до 75 % спостерігається зниження захворюваності, при збільшенні частки міського населення вище 75 % показники захворюваності зростають. Така залежність пояснюється особливістю зміни способу життя населення, рівня соціально-економічного розвитку, якісних та кількісних параметрів медичного обслуговування при зростанні частки міського населення. Зростання урбанізації до певної міри покращує названі параметри, що відображається на зниженні захворюваності. Однак високі значення рівня урбанізації території породжують негативний прояв інших факторів ризику (соціально-економічні, екологічні). Рівень урбанізації у Тернопільській області на початку 2005 р. складав 42,7 %, тобто вплив цього фактора на формування і розвиток геодемографічних процесів регіону був незначний.

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

своїх духовних потреб і тому в більшій мірі обмежують кількість дітей. Варто відмітити, що вказана залежність спостерігається як у містах, так і в сільській місцевості. Однак в сільській місцевості різниця в рівнях народжуваності в залежності від освіти жінок найбільш значна.

- Наступним чинником є **житлові умови**. Відмічається низький або й зворотний зв'язок між забезпеченістю житлом та народжуваністю. Це пояснюється тим, що народження кожної дитини (принаймні третьої) значно збільшує величину сім'ї (в 1,5-2 рази), тоді як поліпшення житлових умов конкретної сім'ї відбувається рідше і на меншу частку. Проблемою є забезпечення житлом населення у містах, оскільки там показники значно нижчі, ніж по області в цілому. Так, у 2004 р. на одного жителя Тернопільської області припадало 21,6 кв. м загальної площі, причому 20,1 кв. м – у міських поселеннях і 22,6 кв. м – у сільській місцевості. Недостатня забезпеченість житловою площею знижує інтенсивність народжуваності. При цьому на народження першої дитини житлові умови впливають значно менше, ніж на народження другої та третьої, котре частіше відбувається після покращення житлових умов.

- **Зайнятість населення** також має неоднозначний вплив на народжуваність. З одного боку, у людини скорочується вільний час для занять із дітьми, і тому вона не схильна до народження наступної дитини. З іншого – зайнятість сприяє підвищенню матеріального рівня населення, а відтак і можливості забезпечення дітей. Особливо потрібно наголосити на зайнятості саме жінок (у Тернопільській області в 2004 р. рівень зайнятості жінок складав 46,0 %). Зайнятість жінок у суспільному виробництві – один із найсуттєвіших факторів, що впливають на народжуваність. Проблема жіночої зайнятості пов'язана із нестачею вільного часу для виховання дітей у працюючих жінок, втратою певної частини доходу у зв'язку з припиненням роботи по вагітності та пологах. Окрім того, існує тісна залежність між зайнятістю жінки та її віком. Встановлено, що економічна активність жінок з віком зростає. Найвищою вона є у віковій групі 40-49 років. Економічна активність жінок падає пропорційно зростанню кількості дітей, а також протягом перших десяти років після вступу в шлюб, тобто тоді, коли жінка має малолітніх дітей.

Причини, через які жінка виходить на роботу:

- внутрішні: жінка готувалась до роботи, хоче використати свої спеціальні знання, не задоволена тим, що вона займається тільки



домашнім господарством, не хоче залежати від чоловіка, нарешті, впевнена в корисності та необхідності її праці для суспільства;

- зовнішні – бездітність, фінансовий стан, хвороба чи інвалідність чоловіка.

Дослідження показують, що визначальну роль відіграють зовнішні причини, особливо прагнення підвищити життєвий рівень сім'ї. Серед причин, через які жінка залишається в домашньому господарстві, одне з перших місць займають: велика кількість дітей в сім'ї, а також відсутність підходящої роботи, стан здоров'я.

Жінки займаються підвищенням своєї кваліфікації в більшості випадків у віці 30-40 років. Такий стан пояснюється, можливо, тим, що жінкам 20-30 років важко поєднувати піклування про малолітніх дітей з підвищенням своєї кваліфікації. Зацікавленість у підвищенні кваліфікації зростає із збільшенням доходу жінок. Вищий дохід дає можливість ширше користуватися різного роду послугами, тобто залишити більше часу для сім'ї та для себе. А це є однією з умов задоволеності роботою. Але у жінок з вищим доходом підвищується робоча напруга, до якої додається нервова перевантаженість, пов'язана із підвищеною відповідальністю за роботу.

Сьогодні жінка поставлена перед дилемою – мати більшу кількість дітей чи працювати, і в більшості випадків жінка вирішує це питання на користь роботи. До того ж переважна більшість молодих людей вважають правильним обмежити величину сім'ї однією, максимум двома дітьми. До основних причин небажання жінок мати більше дітей в сім'ї відносяться: значні грошові витрати на дітей, прагнення до швидкого підвищення життєвого рівня.

За рівнем смертності населення Україна випереджає всі європейські країни за винятком Росії. А в деяких областях рівень смертності, передусім чоловіків, взагалі не відповідає стандартам розвинених країн. У країні існують різні стандарти надання освітніх послуг, диференціація яких визначається переважно місцем проживання, що обумовлює надзвичайні регіональні розбіжності в рівнях освіченості населення і суперечить нормам Конституції України.

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

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

## **2.6. Методи оцінки стану ринку праці**

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.

Крім статистичних показників найчастіше застосовуються наступні методи збору інформації:

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

Результативність **анкетного опитування** визначається якістю розроблених анкет, принципами вибору респондентів. Основні правила, що забезпечують якість анкетного опитування: необхідно включати найбільш істотні запитання, відповіді на які не можна одержати використовуючи офіційні документи; формулювання запитань має бути зрозумілим респондентові та однозначним, адекватним рівневі знань респондента, для чого кожне питання попередньо апробується; необхідно враховувати фактор пам'яті та давнину події на ринку праці; запитання мають викликати позитивну реакцію респондента і бажання надавати достовірну інформацію, при цьому необхідно формулювати питання досить коректно і делікатно, поважаючи респондента.

Анкетні питання за структурою поділяються на **відкриті, закриті і напівзакриті**. Відкриті запитання передбачають самостійне формулювання відповіді респондентом, наприклад: «Що Ви думаєте з приводу рішення керівника підрозділу?». Недоліком відкритих запитань є неконкретність відповідей і трудомісткість обробки, а також висока ймовірність суб'єктивної інтерпретації, що відповідно призводить до непорівнянності результатів. У закритих запитаннях дається перелік можливих відповідей. Недоліком цього типу запитань є

те, що в силу об'єктивних причин дослідник не може заздалегідь передбачати всі можливі варіанти відповідей. Напівзакрите запитання – після пропонованого переліку альтернативних відповідей респондентові дається можливість висловити свою особисту думку щодо певних положень ринку праці.

За формою запитання бувають прямими або непрямими. Прямі запитання стосуються безпосередньо сформованої ситуації, наприклад: «Чи влаштовує Вас робота, начальник, колеги тощо?» Недоліком прямих запитань є небажання людей давати на них об'єктивну інформацію. Непрямі запитання формулюються в такий спосіб: «Припустимо (або якби) Ви перейшли на нове місце роботи, хотіли би Ви продовжувати працювати з колишнім начальником, колегами тощо?»

За функціями запитання поділяються на основні, фільтруючі, контрольні і контактні. Основні запитання призначені для одержання інформації про ситуацію на ринку праці. Фільтруючі запитання використовуються для виключення некомпетентних респондентів і перевірки ступені їхньої інформованості про ситуацію на ринку праці. Контрольні запитання використовуються для уточнення правдивості відповідей. Контактні запитання необхідні для адаптації респондента до анкети і встановлення контакту з ним.

Починати анкету слід з контактного запитання, воно має бути простим для сприйняття, викликати бажання в респондента відповідати на подальші запитання і надавати щирі інформацію.

За структурою анкета містить вступну, основну і демографічну частини. Вступна частина містить звернення до респондента, у якому обов'язково вказується, яка організація проводить опитування, мета цього опитування і яким чином будуть використані результати дослідження ринку праці; підкреслюється важливість і значимість особистої участі респондента в опитуванні, гарантується анонімність відповідей, викладаються правила заповнення анкети. Основна частина анкети включає, як правило, кілька блоків запитань. Перший блок спрямований на одержання фактичної інформації і містить не дуже важкі запитання. В другому блоці питання ускладнюються. Наприклад, виявляються ціннісні орієнтації, соціальні установки, думки й оцінки респондентів. Третій блок містить найбільш особисті і контрольні запитання, мета яких – поглибити й уточнити інформацію. Демографічна частина анкети містить запитання, що стосуються соціального статусу респондента і його соціально-демографічних

характеристик: посада, професія, родинний стан, стать, вік, стаж роботи, дохід на одну людину родини тощо.

**Інтерв'ю** – це метод одержання інформації шляхом безпосередньої цілеспрямованої бесіди інтерв'юера з респондентом. Основні сфери застосування методу інтерв'ю: для уточнення проблеми і формулювання гіпотез щодо ринку праці; для розробки методики великомасштабних опитувань; як головний засіб збору інформації щодо соціально-трудових відносин при малій вибірці; як додатковий метод збору інформації про ринок праці; у контрольних дослідженнях для уточнення і перевірки інформаційного масиву.

За технікою проведення або формою розрізняють **формалізоване (стандартизоване) інтерв'ю**, коли формулювання запитань, їхній порядок, кількість, перелік можливих альтернативних відповідей і форма запису передбачається заздалегідь, та неформалізоване, або нестандартизоване, інтерв'ю – запитання і передбачувані відповіді не визначаються заздалегідь, запис не стандартизується. **Неформалізоване інтерв'ю** – найбільш гнучкий, динамічний вид інтерв'ю в природній ситуації, незамінний на пошуковій стадії дослідження ринку праці, коли необхідно розширити знання про об'єкт і зрозумілість питань анкети. Недоліком неформалізованого інтерв'ю є трудомісткість обробки й аналізу матеріалів, а також залежність від рівня професійної кваліфікації інтерв'юера та можливої суб'єктивності його суджень.

За процедурою проведення виділяють особисте та групове інтерв'ю. **Особисте інтерв'ю** – найпоширеніший метод вивчення якої-небудь проблеми щодо ринку праці, що передбачає проведення інтерв'ю безпосередньо на роботі, на вулиці, у будинках або якому-небудь багатолюдному місці спеціально підготовленими інтерв'юерами. Цей спосіб називають «віч-на-віч», і він передбачає реальну взаємодію інтерв'юера і респондента. **Групове інтерв'ю** передбачає одночасне опитування невеликої кількості людей – групи, родини, бригади, як правило, у вигляді дискусії.

Для групового інтерв'ю вибирається група (до 10 осіб), з нею проводиться обговорення визначеної теми, хід обговорення направляє ведучий-модератор, тобто спеціально підготовлений інтерв'юер. Означений працівник повинен створювати невимущену атмосферу.

Груповим дискусіям властива наступна тенденція: стриманість висловлювань, що виявляється спочатку, поступово зникає, і учасники більш активно починають висловлювати своє відношення до предмета

обговорення і мотиви своїх дій, чого ніколи б не зробили в більш формальній атмосфері. Крім цього, існує динаміка взаємодії групи, яка виражається в тому, що, коли один з учасників висловлює свою думку, інші її бурхливо обговорюють, і це породжує безліч ідей в дослідженні ринку праці. Глибинне (клінічне) інтерв'ю спрямоване на отримання найбільш повної інформації про соціально-трудові відносини, потреби, мотиви респондента. Основна ідея глибинного інтерв'ю полягає в активації основної думки і аналізі асоціацій. Найбільш далекі асоціації розкривають мотиви поведінки. Роль інтерв'юера зводиться тільки до демонстрації співчуття і заохочення висловлень. Індивідуальні глибинні інтерв'ю особливо ефективні під час обговорення глибоко особистих, інтимних питань, що звичайно не обговорюються в групах, хоча мають вплив на формування соціально-трудових відносин на ринку праці.

Телефонні інтерв'ю характеризуються економічністю, мінімальним ризиком (зокрема криміногенного характеру) та оперативністю дослідження ринку праці. Водночас при телефонному опитуванні анкета має бути максимально короткою, питання – прості для сприйняття, використання ілюстративних матеріалів неможливе.

Поштове інтерв'ю – анкета направляється поштою разом із супровідним листом та конвертом з марками і зворотною адресою. Переваги цього методу – у відносній економічності, він розрахований на респондентів, що географічно роз'єднані. Основними недоліками цього методу є відсутність взаємодії між інтерв'юером і респондентами, що не дозволяє уточнити запитання і дати роз'яснення, а також низький відсоток отриманих відповідей (не більше 30%).

**Метод спостереження** передбачає цілеспрямовану і систематичну фіксацію процесів відповідно до задач дослідження, застосовується на етапі складання програми, коли необхідно отримати попередні дані про об'єкт, уточнити проблему, сформулювати гіпотезу. Також цей метод можна використовувати для перевірки даних, отриманих іншими методами.

Розрізняють наступні види спостережень щодо ринку праці: безпосереднє й опосередковане; включене і невключене; структуроване і неструктуроване. Безпосереднє (пряме) спостереження передбачає фіксацію різних соціально-трудових процесів у момент їх виникнення, а непряме спостереження – визначених соціально-трудових процесів, що пройшли. Включене спостереження передбачає присутність дослідника у досліджуваній ситуації, на яку він може як впливати, так і піддаватися її впливу. При невключеному спостереженні дослідник

знаходиться осторонь від того, що спостерігається, і не бере в ньому особистої участі.

При проведенні структурованого спостереження дослідник заздалегідь визначає, що він буде спостерігати і реєструвати в спеціальній стандартній карті спостережень. Неструктуроване спостереження припускає такий вид спостереження, коли дослідник не визначає заздалегідь, які елементи досліджуваного явища або процесу він буде спостерігати. Цей вид часто використовується на пошуковій стадії дослідження ринку праці.

За характером навколишнього оточення спостереження може бути польовим (якщо вивчення соціально-трудових процесів відбувається в природній обстановці – на підприємстві) або лабораторним (тобто проводиться в штучно створеній ситуації).

**Метод аналізу документів** – відбувається на основі спеціально створених матеріальних носіїв інформації, призначених для її фіксації, передачі і збереження. Вирішення дослідницької задачі вимагає визначення того, які документи потрібно вивчити, щоб дані про об'єкт були об'єктивними і достовірними.

За формою, у якій зафіксована інформація про ринок праці, документи поділяються на: письмові (друковані, машинописні, рукописні); іконографічні (кіно-, відео- і фотодокументи); фонетичні (магнітофонні записи). У залежності від статусу документи класифікуються на офіційні (урядові матеріали, постанови, дані статистичної звітності, документи різних організацій, архіви тощо), неофіційні документи (особисті картки, анкети, заяви тощо). За джерелами інформації документи поділяються на первинні, складені на основі прямого спостереження або опитування, і вторинні, що представляють собою обробку, узагальнення, зроблене на основі даних первинних джерел.

Недоліками методу є відсутність опису соціальної атмосфери, у якій висловлювалися думки і давалися оцінки, що утруднює адекватне тлумачення подій і не дає можливості зрозуміти мотиви прийняття рішень; необхідність аналізувати намір укладачів документів, виявляти, чи сприяла загальна обстановка, у якій створювався документ, об'єктивній фіксації інформації чи навпаки.

Основна відмінність **соціометрії** від інших різновидів опитування складається в можливості з її допомогою виявити взаємні почуття симпатії і антипатії між членами первинного колективу і на цій основі одержати кількісну оцінку міжособистісних відносин у ньому. Термін «соціометрія» у перекладі означає: вимір ступеня дружніх відносин.

Соціометричне опитування відноситься до соціально-психологічних методів, використовується для дослідження різних міжособистісних відносин: формальних і неформальних, емоційних, раціональних, ділових і рольових. Соціометрія широко використовується для вивчення функціонування бригад і особливостей трудових відносин у первинних трудових колективах.

Основним інструментом проведення соціометричного опитування є соціометрична картка, що заповнюється кожним членом первинного колективу. Аналіз соціометричних карток дозволяє установити наступні прояви міжособистісних відносин: схильність, перевага (тобто позитивний вибір) і відкидання, відхилення – тобто негативний вибір, а також ігнорування або байдужність, що впливатиме на ринок праці. Запитання соціометричної картки називається соціометричним критерієм. На підставі заповнення соціокарт за кожним критерієм будується соціометрична матриця, що являє собою таблицю – «шах матку», у рядках якої вказується – «хто вибирає», а в стовпцях – «кого обирають». При цьому кількість рядків і стовпців соціоматриці дорівнює числу членів трудового колективу, а їхні прізвища по горизонталі і вертикалі збігаються. Обробка даних соціоматриці передбачає підрахунок кількості отриманих і зроблених оцінок (виборів) як за групою в цілому, так і за кожним членом групи зокрема.

Для обробки даних, отриманих за допомогою соціометричного опитування, використовують два способи: графічний і кількісний. Графічний спосіб пов'язаний з побудовою графічних зображень міжособистісних відносин, кількісний припускає розрахунок соціометричних індексів, персональних, на основі побудованих соціоматриць.

Специфіка використання соціоматриць як методу дослідження ринку праці полягає в наступному: складність використання на великих об'єктах, оскільки соціограма виявиться занадто багатомірною і погано інтерпретованою; неприпустимість розголошення результатів соціометричного опитування, зокрема соціометричного статусу індивідів, без їх добровільної згоди; фіксується лише відображення сформованих міжособистісних відносин у свідомості людей.

**Тест** – це короткий стандартизований іспит, метою якого є виявлення наявності і ступеня виразності рис особистості, здібностей і умінь, мотивів і психічних станів. Тести не дозволяють зробити однозначний висновок, але надають корисну інформацію при його правильній постановці.



Важливість тестування як методу дослідження соціально-трудових відносин на ринку праці визначається наступним: людина часто не може дати про себе об'єктивну інформацію, оскільки більшість людей просто не замислюються про свій характер, особистість і не здатні оцінити у себе наявність і ступінь виразності тих або інших рис характеру; мотиви власних вчинків і поведінки не завжди усвідомлюються або усвідомлюються не об'єктивно; людина не завжди хоче надавати правдиву інформацію, що відповідає тому, що вона про себе знає (або думає), що знає, оскільки всім людям властиве прагнення представити себе іншим, у найбільш сприятливому світлі, тому іноді в тести «вбудовується» спеціальна шкала «неправди», що дозволяє оцінити, наскільки людина прагне себе прикрасити; у людини можуть бути особливі причини дати про себе необ'єктивну інформацію, тому необхідну інформацію про неї можна отримати лише непрямими методами психологічного тестування, правильно поставивши запитання.

Тестування застосовується при дослідженнях: профорієнтації молоді, здібностей і лідерства на різних ділянках діяльності, переваг кандидатів на робоче місце тощо. Новим аспектом сучасного працевлаштування в Україні стало тестування претендентів на робочі місця. Разом з тим, ця тенденція повинна мати правове підґрунтя. Так, у законодавстві європейських країн чітко закріплені положення про поняття тестування, перелік видів тестів, припустимі межі вибору та застосування тих чи інших тестів, захист персональних даних громадян, які наймаються на роботу.

До найбільш складних методів збору інформації про ринок праці відноситься **експеримент**, що дозволяє отримати унікальну інформацію, добути яку іншими методами практично неможливо. Ефективність експерименту в системі ринку праці залежить від урахування умов: при створенні експериментальної ситуації в якості контрольних вибираються характеристики, найважливіші з погляду досліджуваної проблеми; слід враховувати ті зміни контрольних характеристик експериментальної групи, що вводяться або змінюються самим дослідником; на процес експерименту не повинні впливати ті явища, що не відносяться до експериментальної ситуації, але потенційно здатні змінити її стан в конкретний момент часу.

### **Контрольні питання**

1. Що таке ринок праці?
2. Чим відрізняється повний ринок праці від фіксованого?
3. Чим відрізняється працездатне населення від непрацездатного?
4. Які фактори впливають на стан ринку праці?
5. Які методи оцінки ринку праці ви знаєте?

### **Практичні завдання**

#### **1. Виділіть найважливіші елементи ринку праці:**

- А) товар;
- Б) попит;
- В) пропозиція, ціна робочої сили;
- Г) товар, попит, пропозиція, ціна робочої сили.

**Варіанти відповіді:** 1) В); 2) Б) В); 3) А), Б); 4) Г).

#### **2. Визначте особливості ринку праці:**

- А) специфічний сам «товар – робоча сила»;
- Б) продаж товару «робоча сила» не відмежовується від людини;
- В) ринок праці характеризується недосконалістю інформації;
- Г) істотна і всезростаюча роль інституціональних факторів.

**Варіанти відповіді:** 1) В); 2) Б) В); 3) А), Б); 4) А), Б), В), Г).

#### **3. Фактори впливу на пропозицію на ринку праці:**

- А) демографічна ситуація;
- Б) рівень економічної активності населення;
- В) інтенсивність вивільнення робочої сили;
- Г) система оплати праці.

**Варіанти відповіді:** 1) А); 2) Б) В); 3) А), Б); 4) А), Б), В), Г).

## **Література**

1. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість / В.М. Петюх. – К., 1997.
2. Смолинский Г. Попытка сформировать общую экономическую модель развития населения / Г. Смолинский. – М. : Статистика, 1970.
3. Основи ергономіки / С. О. Апостолюк, В. С. Джигерей і ін. – К. : Основа, 2003. – 136 с.
4. Бараник З.П. Статистика ринку праці / З.П. Бараник. – К. : КНЕУ, 2005. – 167 с.
5. Загальна економічна теорія. Спеціальна економічна теорія / Башнянин Г.І., Лазур П.Ю., Медведєв В.С. – К. : Ніка-Центр; Ельга, 2002. – 527 с.
6. Управління трудовим потенціалом / [В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб]. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
7. Маршавін Ю.М. Ринок праці та функціонування державної служби зайнятості / Ю.М. Маршавін. – К. : ІПК ДСЗУ, 2001. – 176 с.
8. Менкью Н.Г. Макроекономіка / Г.Г. Менкью. – М., 1994.
9. Могильний О.М. Державне регулювання економіки / О.М. Могильний. – К. : ІПК ДСЗУ, 2006. – 490 с.
10. Мочерний С.В. Економічна теорія / С.В. Мочерний, М.В. Довбенко. – К. : Академія, 2004. – 856 с.
11. Мочерний С.В. Основи економічної теорії / С. В.Мочерний. – К., 2003. – 472 с.
12. Амоша О. Проблеми та шляхи забезпечення соціальної орієнтації економіки України / О. Амоша, О. Новікова // Журн. європ. економіки. – 2005. – 4, N 2. – С. 173-184. – Бібліогр.: 6 назв. – укр.

## **Глава 3**

# **ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ТА ПРОБЛЕМА ЇЇ РЕГУЛЮВАННЯ**

---

**3.1. Поняття і сутність зайнятості та безробіття населення**

**3.2. Сучасні концепції зайнятості населення**

**3.3. Мотивація зайнятості населення**

**3.4. Безробіття як соціально-економічне явище**

*Контрольні питання*

*Практичні завдання*

*Література*

### 3.1. Поняття і сутність зайнятості та безробіття населення

В умовах переходу до ринкової економіки фактор зайнятості населення є визначальним у формуванні як соціально-економічного становища держави в цілому, так і окремої людини. Зайнятість населення це не просто відсутність безробіття. Воно включає в себе комплекс соціальних, політичних, економічних, демографічних, кадрових, міграційних та інших проблем. Зайнятість – це певна сукупність соціально-трудова відносин між людьми з приводу [1]:

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

Зайнятість населення розглядається як соціально-економічне явище [2]. Зайнятість з економічних позицій суспільства визначається як діяльність працездатного населення, пов'язана зі створенням суспільного продукту або національного доходу. Вона відбиває досягнутий рівень економічного розвитку, внесок живої праці в досягнення виробництва [3]. Зайнятість із соціальних позицій відображає потребу людини в самовираженні, а також у задоволенні матеріальних і духовних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю [3].

У зв'язку з цим соціально-економічна система зайнятості виконує три функції: економічну – як фактор створення суспільного продукту; дохідну – як засіб одержання трудових доходів; суспільну – як засіб задоволення потреби в праці [2].

**Трудові ресурси** – це форма вираження людських ресурсів, частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності [3]. Вікові характеристики трудових ресурсів визначаються відповідно до чинного законодавства. Так, в Україні все населення залежно від віку поділяється на:

- осіб молодших працездатного віку;
- осіб працездатного віку;
- осіб старших працездатного віку, по досягненні якого установлюється пенсія за віком.

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

підлітки і працюючі пенсіонери за віком. Особливої уваги з боку держави потребують найбільш соціально незахищені непрацездатні особи у працездатному та непрацездатному віці.

У зв'язку з цим до **трудових ресурсів** належать [3]:

- населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів 1-ї та 2-ї груп та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах;
- працюючі особи пенсійного віку;
- працюючі особи віком до 16 років.

В Україні актуальною є тенденція скорочення частки населення молодшого від працездатний вік і працездатного віку та збільшення частки населення старшого працездатного віку.

Згідно з класифікацією Міжнародної організації праці (МОП) усе населення поділяють на дві категорії відповідно до його економічної поведінки, зайнятості, статусу на [4]:

- економічно активне населення;
- економічно неактивне населення.

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

За визначенням МОП **зайнятими економічною діяльністю** вважаються особи у віці 15-70 років, які [4]:

- працювали впродовж обстежуваного тижня хоча б 1 годину: за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві; працювали безкоштовно на підприємстві, у бізнесі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності;

- особи, які були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (бізнес), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з незалежних від них особисто обставин.

**Безробітні за методологією (МОП)** – особи у віці 15–70 років (зарєстровані та незарєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьома умовам: не мали роботи

(прибуткового заняття); впродовж останніх чотирьох тижнів активно шукали роботу або намагались організувати власну справу; впродовж найближчих двох тижнів були готові приступити до роботи, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві з метою отримання оплати або доходу. До категорії безробітних також відносяться особи, які приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів; знайшли роботу, чекають відповіді; навчаються за направленням державної служби зайнятості.

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

Використання трудових ресурсів характеризується показником **зайнятості**. Політику держави у сфері зайнятості регламентує Закон України «Про зайнятість населення», який визначає правові, економічні та організаційні засади зайнятості населення, його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю, спрямовані на утвердження ефективної моделі вільно обраної повної зайнятості. **Зайнятість** розуміється як діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить дохід у грошовій або іншій формі. Зайнятість населення, що проживає на території України, забезпечується державою шляхом проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва [5, ст. 1].

В Україні до **зайнятого населення** належать громадяни, що проживають на території держави на законних підставах [5, ст. 1]:

- працюючі за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня);
- громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві;

- обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях;
- особи, які проходять службу в Збройних Силах України, Службі безпеки України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України;
- особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;
- працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням посольств і місій.

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

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

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



## ДОВІДКА

### Порівняльна характеристика визначення поняття «зайнятість»

Відповідно до чинного законодавства (Закону України «Про зайнятість населення»)	Згідно з визначенням Міжнародної організації праці (МОП)
<p>До зайнятого населення відносяться:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>працюючі за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном;</b></li><li>- <b>громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві;</b></li><li>- <b>обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях;</b></li><li>- <b>які проходять службу в Збройних Силах України, Службі безпеки України, Державній прикордонній службі України, військах внутрішньої та конвояної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативну</b></li></ul>	<p>Вважаються особи віком 15–70 років, які:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>працювали впродовж обстежуваного тижня хоча б 1 годину:</b><ul style="list-style-type: none"><li>- <b>за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві;</b></li><li>- <b>працювали безкоштовно на підприємстві, у бізнесі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності;</b></li><li>- <b>особи, які були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (бізнес), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з незалежних від них особисто обставин.</b></li></ul></li></ul>

<i>(невійськову) службу;</i>	
<p align="center"><b>Відповідно до чинного законодавства (Закону України «Про зайнятість населення»)</b></p>	<p align="center"><b>Згідно з визначенням Міжнародної організації праці (МОП)</b></p>
<p><i>- які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;</i></p> <p><i>- працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.</i></p>	

### ***Принципи реалізації політики зайнятості [3]:***

- право громадян розпоряджатися своєю здатністю до продуктивної і творчої праці. Тобто людина, незалежно від статі, віку, національності, має пріоритетне право брати або не брати участі в суспільній праці, самостійно вибирати для себе зручні режими праці та зайнятості. Роль суспільства полягає в створенні для всіх однакових умов щодо реалізації їхніх здібностей;

- відповідальність держави за створення умов для реалізації права громадян на працю, сприяння розкриттю інтересів і потреб людини через свободу і добровільність вибору сфери суспільно корисної діяльності. Вплив держави на зайнятість має бути непрямим і ґрунтуватися переважно на заохочувальних і стимулюючих заходах, виявлятися в активній і заінтересованій участі суб'єктів (найманих працівників в особі своїх профспілок, роботодавців і уряду) соціально-трудових відносин у вирішенні питань розвитку зайнятості та її регулювання.

Розрізняють наступні основні види зайнятості: повну й неповну; раціональну і ефективну [3].

***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 сили і задоволення всієї сукупності потреб.

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

У державах із соціально-ринковою економікою набуває поширення гнучка зайнятість (тимчасова робота, надомництво, поділ робочого місця між двома і більше працівниками, скорочений робочий тиждень тощо).

## ДОВІДКА

### *Порівняльна характеристика визначення поняття «безробіття»*

Відповідно до чинного законодавства (Закону України «Про зайнятість населення»)	Згідно з визначенням Міжнародної організації праці (МОП)
<p><i>Це громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.</i></p> <p><i>Безробітними визнаються також інваліди, які не досягли пенсійного віку, не працюють та зареєстровані як такі, що шукають роботу.</i></p>	<p><i>Особи віком 15–70 років (зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом основним умовам:</i></p> <p><i>а) не мали роботи (прибуткового заняття);</i></p> <p><i>б) активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню, тобто робили конкретні кроки протягом названого періоду з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві;</i></p> <p><i>в) були готові приступити до роботи впродовж 2-х найближчих тижнів, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві з метою отримання оплати або доходу.</i></p>

## Характеристика видів зайнятості

Повна зайнятість (макроекономічний рівень)	Неповна зайнятість (мікроекономічний рівень)
<p><i>Повна зайнятість ніколи не може бути 100 %-ю, тому що завжди існує якийсь рівень (4—6 %) добровільного безробіття. Навіть за радянських часів, коли потреба в працівниках була найбільшою, максимальна зайнятість населення України не перевищувала 97,6 %.</i></p> <p><i>Завжди є певна кількість працездатних громадян працездатного віку, які з різних причин не працюють або не бажають працювати.</i></p>	<p><i>Неповна зайнятість може бути явною або прихованою.</i></p> <p><i>Явна неповна зайнятість зумовлена соціальними причинами, зокрема необхідністю здобути освіту, професію, підвищити кваліфікацію тощо.</i></p> <p><i>Прихована неповна зайнятість відбиває порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими факторами. Вона пов'язана, зокрема, зі зменшенням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства і виявляється в низьких доходах населення, неповному використанні професійної компетенції.</i></p>

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

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

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

Також в літературі виділяють первинну та вторинну зайнятість [3].

**Первинна зайнятість** визначається як зайнятість з постійним місцем роботи.

**Вторинна зайнятість** – це додаткова зайнятість крім основного міста роботи чи навчання.

**Ініціативна зайнятість** у відповідних умовах найкращим чином виявляє людську суть, допомагає прояву працівника як особистості. Будучи залученим до ініціативної зайнятості, людина значно зростає як працівник: вона росте і професійно, й інтелектуально. І це має цілком реальні позитивні наслідки для всього суспільства. Історія доводить, що підняти економіку, інші сфери буття до високого рівня розвитку можливо переважно через прояв членами цього суспільства їх господарської ініціативи.

**Характерні риси ініціативної зайнятості** **Самостійність.** Це означає, що, ініціативна зайнятість може здійснюватися в будь-яких організаційних формах, визначених законами України, передбачає самостійне формування підприємцем програми діяльності, вибору постачальників і споживачів продукції, що виробляється, залучення технічних, фінансових та інших видів ресурсів, використання яких не обмежене законом, встановлення цін на продукцію та послуги відповідно до закону. Так, фізичні особи мають можливість зареєструватися як громадяни — суб'єкти підприємницької діяльності і провадити таким чином діяльність без створення організації. По-друге, підприємці мають право здійснювати самостійно будь-яку діяльність відповідно до потреб ринку, на власний розсуд приймаючи відповідні рішення, що не суперечать законодавству.

**Добровільність і гармонізація прав і обов'язків людини.** Жоден державний орган, недержавна організація, посадова особа не можуть примусити до ініціативної зайнятості. Проте це не означає, що особа не може бути примушена до виконання добровільно взятих на себе зобов'язань (наприклад, за договором, укладеним у процесі провадження підприємницької діяльності) або зобов'язань, що передбачені державою (наприклад, зобов'язань зі сплати – ризиковий характер). Це означає, що за порушення договірних зобов'язань, кредитно-розрахункової і податкової дисципліни, вимог до якості продукції та інших правил здійснення господарської діяльності суб'єкт

ініціативної зайнятості самостійно несе відповідальність, передбачену законодавством України.

**Подолання соціального утриманства працівників**, рівна відповідальність громадянина і держави за можливість мати роботу, яка забезпечувала б належний спосіб життя.

**Вільний перелив робочої сили між сферами прикладання праці**, галузями, професіями і територіями спрямований на зріст продуктивності праці.

**Нова трудова мотивація**, підприємливість і висока зацікавленість працівників у високопродуктивній праці.

**Цілеспрямоване пом'якшення негативних наслідків** ринкової економіки для стану трудящих.

Серед економічних результатів ініціативної зайнятості найбільш принциповими є утворення конкурентного середовища, насичення ринку товарами і послугами, значна активізація міжнародних економічних стосунків.

Таблиця 4

**Кількість зайнятого населення за статусами зайнятості та місцем проживання**

Статус зайнятості населення	2009 р.			2010 р.		
	усього	міські поселення	сільська місцевість	усього	міські поселення	сільська місцевість
<i>Усього, тис. осіб, у тому числі у % до підсумку</i>	<b>20191,5</b>	<b>13684,8</b>	<b>6506,7</b>	<b>20266,0</b>	<b>13791,8</b>	<b>6474,2</b>
<i>працюючі за наймом</i>	81,5	91,8	59,9	81,1	91,6	58,7
<i>самозайняті (включаючи роботодавців та безкоштовно працюючих членів сім'ї)</i>	18,5	8,2	40,1	18,9	8,4	41,3

Дослідження Державної служби статистики свідчать про позитивну динаміку ініціативної зайнятості. Так, у загальній структурі зайнятих зменшилась питома вага найманих працівників, водночас збільшилась частка працюючих у секторі самостійної зайнятості (табл.4.).

**Індивідуальна зайнятість** враховує чотири соціальні аспекти:

- нерозривний зв'язок індивідуальної зайнятості з найважливішим конституційним правом людини – правом на працю. Усвідомлено чи не усвідомлено, але тепер індивідуальна зайнятість стала поєднуватись саме з можливістю реалізувати право на працю та розглядатись як альтернатива безробіттю;
- зростаючу роль індивідуальної зайнятості у формуванні рівня життя і належних умов існування. Саме індивідуальна зайнятість, підвищення трудової активності стають важливою гарантією росту рівня життя працездатних громадян та їх сімей;
- формування нової мотивованої високоефективної праці як основи росту матеріальних благ кожного і всього суспільства;
- можливості індивіда через індивідуальну зайнятість стимулювати розвиток особистості.

Отже, індивідуальна зайнятість має соціальний характер. Вона відображає потребу людей не тільки у доходах, але й у самовираженні через суспільно корисну діяльність, а також сукупність задоволення цієї потреби при певному рівні соціально-економічного розвитку суспільства.

### **3.2. Сучасні концепції зайнятості населення**

Суттєва структурна перебудова виробництва, безперервне оновлення матеріальної бази, зниження темпів зростання виробництва за умов панування концепції повної зайнятості зробили незворотним процес витіснення живої праці й загострили проблему безробіття. Це зумовило перехід до нового підходу у розв'язанні проблем зайнятості, що, відповідно до визначення Міжнародної організації праці, отримало назву **концепції глобальної зайнятості**, яка враховує всі види економічної та суспільно корисної діяльності й формулюється як залучення всіх осіб працездатного віку до розширеної сфери економічно та суспільно корисної трудової діяльності [2].

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

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

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

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

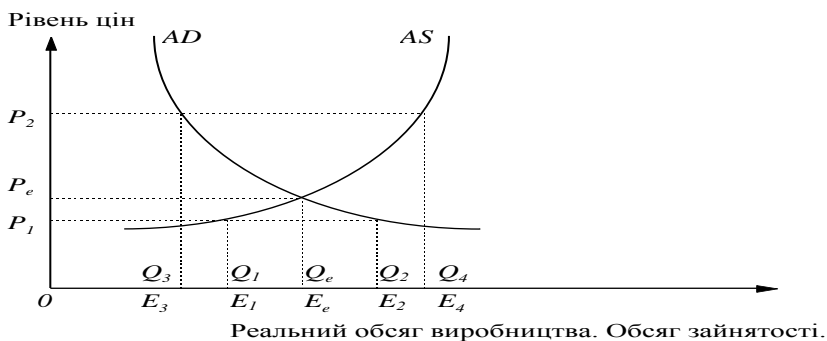
- масова індивідуалізація форм найму, режимів та умов зайнятості, самої структури життєдіяльності людини, а саме: більш рівномірний розподіл навчання, трудового навантаження та дозвілля на весь життєвий цикл. Останнє можливе через використання різноманітних форм зайнятості (особливо в молодому та похилому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

У сучасних економічних теоріях визнано, що обсяг зайнятості є результатом не тільки сукупного попиту, а й сукупної пропозиції, у вирішальній мірі визначається їх характером і взаємодією [6].

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



У графічному виразі ці криві перетинаються, що з певним спрощенням зображено на рис. 5, а точка перетинання (рівноважна точка) визначає рівноважний рівень цін ( $P_e$ ), рівноважний реальний обсяг національного виробництва ( $Q_e$ ) і рівноважний обсяг зайнятості ( $E_e$ ). Наприклад, можна припустити, що рівень цін знизився до  $P_1$ , домогосподарства, фірми, держава, а також зарубіжні споживачі при цьому, наприклад, досить низькому рівні цін пред'являють попит (готові закупити) на значний обсяг виробленого національного продукту  $Q_2$ , що зажадає обсягу зайнятості  $E_2$ . Проте підприємці при даному, не вигідному для них рівні цін, готові зробити і запропонувати національний продукт лише в обсязі  $Q_1$ , для виробництва якого достатнім є обсяг зайнятості  $E_1$ . У цьому випадку величина сукупного попиту перевищує величину сукупної пропозиції на  $Q_2Q_1$ . Недостача національного продукту, на який існує попит, викличе конкуренцію серед покупців, що дасть можливість виробникам підвищити ціни до  $P_e$ . Нові, більш високі ціни, звичайно, будуть гарним стимулом для виробників, і вони наростять обсяги національного виробництва (сукупної пропозиції) до  $Q_e$ , довівши з цією метою обсяг зайнятості до  $E_e$  [6].



**Рис. 5. Взаємодія сукупної пропозиції і сукупного попиту**

Якщо ж тепер уявити, що рівень цін зросте до  $P_2$ , то матиме місце зворотна ситуація. При такому високому рівні цін, як  $P_2$ , сукупний попит значно зменшиться і досягне  $Q_3$ . Він буде менше сукупної пропозиції, яка за таких сприятливих умов значно зросте (до  $Q_4$ ), на величину  $Q_4Q_3$ . У цій ситуації загостриться конкуренція вже серед виробників, що призведе до зниження рівня цін до  $P_e$ . Падіння рівня

цін стане причиною, з якої підприємці зменшать обсяги виробництва (сукупної пропозиції) до  $Q_e$ , скоротивши обсяг зайнятості до  $E_e$ .

Таким чином, обсяг зайнятості є результатом взаємодії сукупної пропозиції і сукупного попиту та залежить від їх характеру.

Найбільш поширеним сучасним виміром обсягів зайнятості є показники результатів обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності за методологією МОП. У довготерміновій динаміці на ринку праці України спостерігається зменшення обсягів зайнятості до рівня 1995 року з 24125,1 тис. осіб до 20266,0 тис. осіб (табл.5).

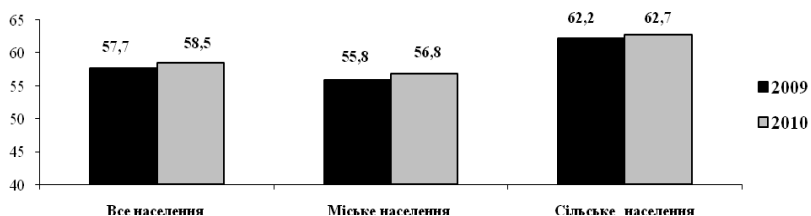
Таблиця 5

**Показники аналізу динаміки чисельності зайнятого населення в Україні у 1995–2009 р.р.**

(за даними Державної служби статистики України)

Роки	Чисельність зайнятого населення (згідно з методологією МОП у віці 15-70 років), тис. осіб	Абсолютне відхилення, тис. осіб		Темп росту, %		Темп приросту, %		Абсолютне значення 1% приросту, тис. осіб
		Базовий спосіб (до рівня 1995 року)	Ланцюжковий спосіб	Базовий спосіб (до рівня 1995 року)	Ланцюжковий спосіб	Базовий спосіб (до рівня 1995 року)	Ланцюжковий спосіб	
1995	24125,1	-	-	-	-	-	-	-
1996	24114,0	-11,1	-11,1	100,0	100,0	0,0	0,0	241,1
1997	23755,5	-369,6	-358,5	98,5	98,5	-1,5	-1,5	237,6
1998	22998,4	-1126,7	-757,1	95,3	96,8	-4,7	-3,2	230,0
1999	19947,8	-4177,3	-3050,6	82,7	86,7	-17,3	-13,3	199,5
2000	20175,0	-3950,1	227,2	83,6	101,1	-16,4	1,1	201,8
2001	19971,5	-4153,6	-203,5	82,8	99,0	-17,2	-1,0	199,7
2002	20091,2	-4033,9	119,7	83,3	100,6	-16,7	0,6	200,9
2003	20163,0	-3962,1	71,8	83,6	100,4	-16,4	0,4	201,6
2004	20295,7	-3829,4	132,7	84,1	100,7	-15,9	0,7	203,0
2005	20680,0	-3445,1	384,3	85,7	101,9	-14,3	1,9	206,8
2006	20730,4	-3394,7	50,4	85,9	100,2	-14,1	0,2	207,3
2007	20904,7	-3220,4	174,3	86,7	100,8	-13,3	0,8	209,0
2008	20972,3	-3152,8	67,6	86,9	100,3	-13,1	0,3	209,7
2009	20191,5	-3933,6	-780,8	83,7	96,3	-16,3	-3,7	201,9
2010	20266,0	-3859,1	74,5	84,0	100,4	-16,0	0,4	202,7

У 2010 році, у порівнянні з 2009 роком, спостерігались позитивні тенденції щодо збільшення чисельності зайнятого населення та зростання рівня зайнятості – кількість зайнятого населення віком 15–70 років, порівняно з 2009 р., збільшилась на 74,5 тис. осіб, або на 0,4% та становила 20,3 млн осіб, з яких особи працездатного віку склали 18,4 млн, або 91,0%. Рівень зайнятості населення віком 15–70 років відповідно зріс за означений період з 57,7% до 58,5%, а населення працездатного віку – з 64,7% до 65,6% (рис. 6).



**Рис. 6. Рівень зайнятості населення** (за даними Державної служби статистики України, у % до населення відповідної демографічної групи)

### 3.3. Мотивація зайнятості населення

Формування мотиваційного механізму активізації політики зайнятості має особливе значення для реалізації в Україні стратегії інноваційного розвитку, оскільки саме людина – основний суб'єкт господарського розвитку, а її трудова діяльність – обов'язкова і необхідна умова поступу суспільства.

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

Розрізняють два основні типи мотивації зайнятості:

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

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

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

- матеріальних – матеріальна винагорода, поліпшення житлових умов, придбання товарно-матеріальних цінностей;
- духовних – прояв особистих можливостей та вміння, підвищення професійної майстерності, потяг до змістовної та відповідальної роботи;
- виробничо-побутових – сприятливий режим праці і відпочинку, мікроклімат у колективі та санітарно-гігієнічні умови, доступ до відомчих закладів інфраструктури;
- соціальних – участь у престижній діяльності та вирішення завдань економічного і геніального розвитку.

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

Найвищий рівень зайнятості населення спостерігався у осіб віком 30 – 49 років, а найнижчий – у молоді у віці 15 - 24 років та осіб віком 60 – 70 років (табл. 6).

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

Таблиця 6

**Рівень зайнятості населення за статтю, місцем проживання та віковими групами** (за даними Державної служби статистики України, % до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

	Усього	У тому числі за віковими групами, років					Працездатного віку	
		15–24	25–29	30–39	40–49	50–59		60–70
<b>2009 р.</b>								
<b>Все населення</b>	<b>57,7</b>	<b>34,5</b>	<b>72,2</b>	<b>77,8</b>	<b>77,0</b>	<b>59,5</b>	<b>23,8</b>	<b>64,7</b>
жінки	53,9	31,0	65,2	74,2	77,5	54,1	21,8	62,7
чоловіки	62,1	37,8	78,9	81,6	76,5	66,3	26,9	66,6
міські поселення	55,8	31,2	72,7	77,9	76,6	56,8	15,6	63,7
сільська місцевість	62,2	42,1	70,8	77,8	78,0	66,2	40,1	67,1
<b>2010 р.</b>								
<b>Все населення</b>	<b>58,5</b>	<b>33,5</b>	<b>72,0</b>	<b>78,1</b>	<b>78,9</b>	<b>61,3</b>	<b>24,1</b>	<b>65,6</b>
жінки	54,4	29,3	65,2	74,6	78,6	55,8	22,1	63,3
чоловіки	63,1	37,4	78,6	81,6	79,2	68,1	27,1	67,8
міські поселення	56,8	29,4	72,4	79,0	78,7	58,9	15,8	64,9
сільська місцевість	62,7	42,3	71,0	75,8	79,4	67,1	41,3	67,4

Система забезпечення мотиваційних принципів зайнятості базується на:

- правовому забезпеченні,
- регіональній адаптивності,

- оптимальності й ефективності,
- пріоритетності,
- відповідності розвитку трудових ресурсів і виробничих відносин.

Таким чином, мотивацію зайнятості слід вибудовувати як упорядковану сукупність, по-перше, мотивів досягнення складної мети, по-друге, економічних, соціальних, нормативно-правових заходів, важелів та підйомів, взаємодія й функціонування яких забезпечить досягнення системи ефективною зайнятості населення.

### **Рівень зайнятості населення України**

За останніми дослідженнями Державної служби статистики України серед зайнятого населення віком 15-70 років кожен п'ятий працівник був зайнятий у сільському господарстві або промисловості, шостий – у торгівлі [7].

Збільшення кількості зайнятих у 2010 р. порівняно з 2009 р. відбулося у сільському господарстві, мисливстві, лісовому господарстві; торгівлі; ремонті автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; державному управлінні. Водночас зменшення обсягів зайнятості було зафіксоване в промисловості; освіті; діяльності готелів та ресторанів; діяльності транспорту та зв'язку; охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги; діяльності домашніх господарств та інших видах економічної діяльності.

Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки у 2010 р. порівняно з попереднім роком збільшилась на 179,3 тис. осіб і складала 4,6 млн осіб, або 22,9% загальної кількості зайнятого населення віком 15–70 років.

Зазначений сектор економіки є переважаючим місцем прикладання праці майже для кожної другої особи з числа зайнятих сільських жителів. Проте у міських поселеннях ця зайнятість не набула суттєвого розповсюдження завдяки більш сприятливій кон'юктурі на ринку праці.

Сільськогосподарське виробництво є основним видом економічної діяльності неформального сектору економіки (65,2% зайнятих у цьому секторі, або 74,1% усіх зайнятих у зазначеному виді діяльності). Іншими розповсюдженими видами економічної діяльності населення у цьому секторі економіки були торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльність готелів та ресторанів і будівництво (табл. 7).

У неформальному секторі економіки в основному працюють особи працездатного віку, де їх частка у 2010 р. складала 80,6%

загальної кількості зайнятого населення. Найвищий рівень участі населення у неформальному секторі економіки спостерігався серед осіб віком 15–24 років та у віці 60–70 років.

Таблиця 7

**Зайнятість у неформальному секторі економіки за видами економічної діяльності**

<b>Сектори економіки за видами економічної діяльності</b>	<b>2009 р</b>	<b>2010р.</b>
<i>Усього, тис. осіб</i>	<i>4469,9</i>	<i>4649,2</i>
<i>до загальної кількості зайнятого населення, %</i>	<i>22,1</i>	<i>22,9</i>
<b>У тому числі за видами економічної діяльності:</b>		
<i>Сільське господарство, мисливство, лісове господарство; рибальство, рибицтво</i>	<i>66,0</i>	<i>65,2</i>
<i>Будівництво</i>	<i>11,9</i>	<i>12,3</i>
<i>Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльність готелів та ресторанів</i>	<i>12,8</i>	<i>13,4</i>
<i>Діяльність транспорту та зв'язку</i>	<i>1,8</i>	<i>1,8</i>
<i>Інші види економічної діяльності</i>	<i>7,9</i>	<i>7,3</i>

**3.4. Безробіття як соціально-економічне явище**

**Характерні риси ініціативної зайнятості**

**Безробіття** – це соціально-економічне явище, за якого частина працездатного населення не може знайти роботу, стає відносно надлишковою, поповнюючи резерв робочої сили. Безробіття в ринковій економіці – це стан ринку робочої сили за умов, коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї [2].

У процесі розвитку теоретичних підходів щодо вивчення, аналізу безробіття західні економічні школи дотримувалися різних поглядів щодо причин безробіття.

**Екзогенні теорії** пов'язані з вивченням причини економічних коливань за межами економічної системи:

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

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

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

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

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

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

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

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

До інших причин ендогенного впливу на економічні цикли відносяться очікування.

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



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

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

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

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

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

- 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.

### **Форми безробіття**

Комплексність причин безробіття зумовлює існування різних його типів і форм. До основних типів безробіття відносять добровільне, природне (або соціальне) та вимушене безробіття [3].

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

**Фрикційне безробіття** зумовлене міжрегіональними, професійними та віковими переміщеннями частини працездатного населення. Йдеться, зокрема, про переїзд осіб найманої праці на нове місце проживання, отримання іншої кваліфікації, перехід на навчання, призупинення роботи у зв'язку з доглядом за дітьми тощо. Для цієї форми характерний стан пошуку або очікування роботи в недалекому майбутньому. Свобода вибору виду й місця діяльності є об'єктивною передумовою фрикційного безробіття.

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

Західні економісти вважають, що рівень безробіття за умов повної зайнятості, що отримав назву природної норми безробіття, дорівнює сумі рівнів фрикційного та структурного безробіття (за умови, що циклічне безробіття дорівнює нулю).

На сучасному етапі економічного розвитку цей показник має тенденцію до зростання. Однією з причин підвищення природного рівня безробіття є зміни демографічного складу сукупної робочої сили та такі інституціональні зміни, як розширення програм компенсації з безробіття, підвищення розмірів і видів допомоги. Це сприяє підвищенню фрикційного, а отже, і загального рівня безробіття.

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

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

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

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

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

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

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

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

Безробіття характеризується двома основними показниками: рівнем і тривалістю безробіття.

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

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

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



**Рис. 7. Форми безробіття**

Рівень зареєстрованого безробіття враховує лише частку осіб, зареєстрованих у державній службі зайнятості, із загальної чисельності населення працездатного віку.

Показники «Рівень безробіття (визначений за методологією МОП)» та «Рівень зареєстрованого безробіття» розраховуються за різною методологією і тому не суперечать один одному, а відображають різні явища на ринку праці. «Рівень безробіття (за методологією МОП)» відображає загальну ситуацію щодо безробіття – у % до економічно активного населення у віці 15 років і старше, для України – у віці 15-70 років. Рівень безробіття населення віком 15–70 років (за методологією МОП) в цілому по Україні знизився на 0,7 в.п. та становив 8,1% економічно активного населення зазначеного віку був нижчим, ніж відповідний показник по країнах Євросоюзу (9,6%).

Кількість безробітних (за методологією МОП) у віці 15–70 років у 2010 р., порівняно з 2009 р., зменшилася на 173,2 тис. осіб, або на 8,8%, та становила 1,8 млн осіб. Серед безробітних майже три чверті склали мешканці міських поселень (1,3 млн осіб), решту – сільські жителі (493,5 тис. осіб). Зменшення кількості безробітного населення віком 15–70 років відбулося в основному за рахунок осіб працездатного віку (на 172,4 тис. осіб, або на 8,8%).

Слід відмітити, що рівень безробіття населення працездатного віку (за методологією МОП) у 4 рази перевищував рівень зареєстрованого безробіття, розрахованого по відношенню до економічно активного населення працездатного віку (у жінок – у 2,9 рази, чоловіків – у 5,4 рази, міських поселеннях – у 4,6 рази, сільській місцевості – у 2,9 рази). «Рівень зареєстрованого безробіття» відображає питому вагу громадян, зареєстрованих у державній службі зайнятості як безробітні, серед чисельності населення працездатного віку.

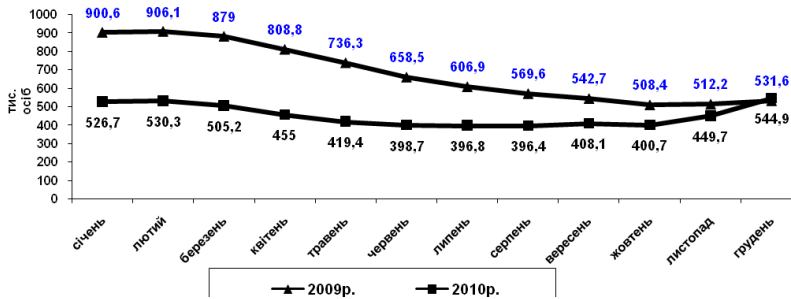
За адміністративними даними державної служби зайнятості впродовж 2010 р. на її обліку перебувало 1,8 млн незайнятих трудовою діяльністю громадян, що на 13,8% менше, ніж у 2009 р. Серед таких осіб кожен другий (50,6%) раніше займав місце робітника, майже кожен третій (30,7%) – посаду службовця, решту склали некваліфіковані працівники та особи без професії. Середньомісячна кількість зареєстрованих безробітних, порівняно з 2009 р., зменшилася на третину та становила у 2010 р. 452,1 тис. осіб, що складає чверть (25,3%) від кількості безробітних працездатного віку, визначених за методологією МОП.

Кількість зареєстрованих безробітних на 1 січня 2011 р. становила 544,9 тис. осіб, або 30,7% всіх безробітних працездатного віку, визначених за методологією МОП. Допомогу по безробіттю отримували 75,5% осіб, які мали статус безробітного. Кожний другий безробітний раніше займав місце робітника, кожний третій – посаду службовця, а решта безробітних не мали професійної підготовки.

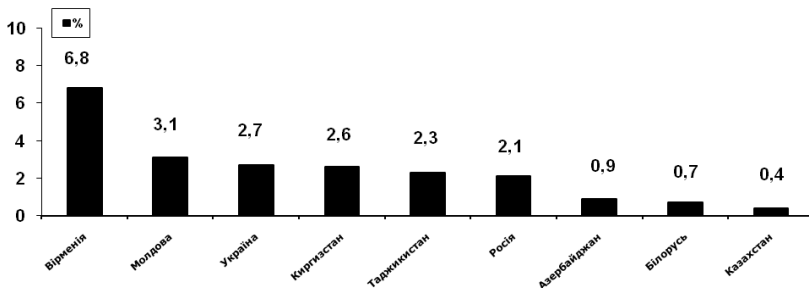
Невідповідність попиту на робочу силу її пропозиції у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізі зумовлює значну міжрегіональну диференціацію зареєстрованого безробіття. Найвищий рівень зареєстрованого безробіття спостерігався в Полтавській області (3,8%), а найнижчий – у м. Києві (0,3%).

Динаміку зареєстрованого безробіття ілюструють наведені нижче дані (рис. 8).

Рівень зареєстрованого безробіття в середньому за 2010 р. склав 2,2% від економічно активного населення працездатного віку. Зазначений показник був вищим у жінок (2,7%), порівняно з чоловіками (1,8%), та сільського населення (2,8%), порівняно з міськими жителями (2,0%).



Слід зазначити, що на кінець 2010 р. рівень зареєстрованого безробіття становив 2,7% економічно активного населення працездатного віку. Серед країн СНД Україна за цим показником посідала третє місце (рис. 9).



**Рис. 9. Рівень зареєстрованого безробіття серед країн СНД у 2010 році у % до економічно активного населення, на кінець звітного періоду**

*Примітка.* Дані по Україні розраховано у % до економічно активного населення працездатного віку. По Таджикистану дані наведено на кінець листопада.

*Джерело інформації:* Експрес-доповідь Міждержавного Статкомітету СНД «Соціально-економічне положення стран Содружества Независимых Государств в 2010 году», січень 2011 р.

**Соціально-економічні та психологічні наслідки безробіття**

Безробіття вважається, з одного боку, важливим стимулятором активності

працюючого населення, а з іншого – великим суспільним лихом.

До негативних наслідків безробіття можна віднести:

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

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.

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

Особливостями сучасного безробіття є:

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

Головна «ціна» безробіття – це втрати від недостатнього використання виробничих потужностей. Американський економіст Артур Оукен виявив кількісну залежність між зміною обсягу національного виробництва і зміною рівня безробіття. У фазі спаду реальний ВВП зменшується, а рівень безробіття зростає, і навпаки, у фазі піднесення реальний ВВП збільшується, а рівень безробіття знижується. Цю залежність зараз називають законом Оукена. Закон Оукена: перевищення фактичного рівня безробіття над його природним рівнем на 1% призводить до зменшення потенційного ВВП (при повній зайнятості) на 2,5 – 3 %.

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

суспільства, що в першу чергу пов'язані з працею: матеріальний добробут, самоствердження, соціальний статус, авторитет, повага і т.д.

За даними американських фахівців, збільшення безробіття на один відсоток призводить до такого зростання показників соціальної патології:

- загальна смертність (насамперед від збільшення кількості серцево-судинних захворювань і цирозу печінки) – на **2%**;
- кількість самогубств – на **4,1%**;
- кількість убивств – на **5,7%**;
- збільшення кількості ув'язнених – на **4%**;
- кількості хворих у результаті психічних захворювань – на **3,4%**.

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

## **ВИСНОВКИ**

Таким чином, довготривале безробіття надзвичайно негативно впливає не тільки на суспільство взагалі, а й на людей, які опиняються в такому стані. А саме:

– породжує професійну деградацію безробітних, у результаті чого зменшується їх поточна і майбутня конкурентоспроможність щодо працевлаштування на високооплачувану роботу;

– ускладнює процес інтеграції довготривалих безробітних у ринкове середовище, їх професійну та соціально-психологічну адаптацію до ринкових умов, сприяє відторгненню людини від політичного та соціального життя суспільства;

– посилює схильність до девіантної поведінки безробітних (відхилення від загальноновизначених норм), ускладнюючи тим самим криміногенну ситуацію в суспільстві, трансформуючи традиційний устрій життя цих громадян та ставлення до них оточення;

– знижує загальний рівень добробуту в суспільстві, погіршує моральне самопочуття, фізичне та психічне здоров'я безробітних громадян.

У зв'язку з цим проблеми зайнятості та безробіття населення у сучасних складних соціально-економічних умовах потребують підвищеної уваги з боку держави та суспільства.



### **Контрольні питання**

1. За якими ознаками можна класифікувати зайнятість?
2. Хто відноситься до складу економічно неактивного населення?
3. Визначте зміст поняття «повна зайнятість» для планової та ринкової економіки. Чи є між ними різниця?
4. Назвіть показники ефективності зайнятості.
5. Сформулюйте основні риси зайнятості в соціально орієнтованій економіці.
6. Дайте характеристику природному рівню безробіття.
7. Поясніть, у чому полягають соціально-психологічні наслідки безробіття.

### **Практичні завдання**

#### **1. Повна зайнятість дорівнює:**

- А) завжди 100%;
- Б) ніколи 100%;
- В) ефективній зайнятості;
- Г) сукупності максимальної зайнятості та неповної зайнятості.

**Варіанти відповіді:** 1) А); 2) Б); 3) Б), В); 4) Г).

#### **2. Мотивація зайнятості населення виконує наступні функції:**

- А) регулююча;
- Б) спонукаюча;
- В) мобілізуюча;
- Г) орієнтуюча.

**Варіанти відповіді:** 1) А); 2) Б); 3) Б), В); 4) А), Б), В), Г).

#### **3. Згідно з методологією міжнародної організації праці, дослідженнями Державної служби статистики України охоплюються особи:**

- А) працездатного віку;
- Б) у віці 15-70 років;
- В) з 18р. до настання пенсійного віку;
- Г) працездатні особи та особи пенсійного віку.

**Варіанти відповіді:** 1) А); 2) Б); 3) Б), В); 4) А), Г).

**4. Рівень безробіття за методологією міжнародної організації праці визначається як відношення:**

А) кількості безробітних віком 15–70 років до економічно активного населення зазначеного віку;

Б) кількості безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, до середньорічної кількості населення працездатного віку;

В) кількості безробітних працездатного віку до економічно активного населення;

Г) кількості безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості до економічно активного населення зазначеного віку.

**Варіанти відповіді:** 1) А); 2) Б); 3) Б), В); 4) А), Г).

**5. Закон Оукена відображає:**

А) кількісну залежність між зміною обсягу національного виробництва і зміною рівня безробіття;

Б) перевищення фактичного рівня безробіття над його природним рівнем на 1% призводить до зменшення потенційного ВВП (при повній зайнятості) на 2.5 – 3 %;

В) зв'язок між рівнем безробіття і відставанням обсягу ВВП.

**Варіанти відповіді:** 1) А); 2) Б); 3) Б), В); 4) А), Б), В).

**6. Поточним результатом того, що значна чисельність безробітних у певний час знаходиться у стані довготривалого безробіття є:**

А) падіння продуктивності суспільного виробництва;

Б) зниження конкурентоспроможності вітчизняної продукції;

В) професійна і соціально-психологічна деградація безробітних;

Г) ускладнення процесу інтеграції колишніх безробітних у суспільстві.

**Варіанти відповіді:** 1) А); 2) Б); 3) В), Г); 4) А), Г).

## **Література**

1. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості / В.С. Васильченко. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/108/7238.html>
2. Петюх В.М. Ринок праці / В.М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.
3. Завіновська Г. Т. Економіка праці / Г.Т. Завіновська. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://books.br.com.ua/1325>
4. Регіони України. Статистичний збірник / [за ред. О.Г. Осауленка]. – К. : Державний комітет статистики України, 2010. – 368 с.
5. Про зайнятість населення: станом на 08.12.2009 р. [Електронний ресурс]/ Офіційний сайт Державної служби зайнятості. – Режим доступу: [www.dcz.gov.ua/doccatalog/document?id=26456](http://www.dcz.gov.ua/doccatalog/document?id=26456)
6. Маршавін Ю.М. Роль державної служби зайнятості в реалізації активної і пасивної політики зайнятості / Ю.М. Маршавін. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 31 с.
7. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]/ Офіційний сайт Державної служби статистики. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. Бараник З. П. Статистика ринку праці / З.П. Бараник. – К. : КНЕУ, 2005. – 167 с.
9. Загальна економічна теорія. Спеціальна економічна теорія / Башнянин Г.І., Лазур П.Ю., Медведєв В.С. – К. : Ніка-Центр; Ельга, 2002. – 527 с.
10. Управління трудовим потенціалом [В.С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб]. – К. : КНЕУ, 2005. — 403 с.
11. Калініна С. П. Ринок праці і зайнятість: теоретико-методологічний аспект / С.П. Калініна. – Донецьк : ДНУ, 2005. – 227 с.

## Глава 4

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

---

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

**4.2. Трудова міграція в сучасній Україні: стан та проблеми**

**4.3. Соціальні механізми регулювання трудової міграції**

*Контрольні питання*

*Практичні завдання*

*Література*

#### **4.1. Особливості сфери зайнятості та ринку праці в сучасній Україні: актуалізація соціальної роботи**

Одне із конституційних прав – право людини на працю. В умовах модернізації українського суспільства відійшла в минуле стара модель трудових відносин і зайнятості, коли існували умови фактичної гарантованості робочого місця, а не права на працю та економічно вільну поведінку суб'єктів. Перехід до ринкової організації господарства зумовив не тільки формування і розвиток ринку праці, але й переосмислення правових, соціальних, економічних, організаційних механізмів реалізації права людини на працю. Ринок праці – соціально-економічні відносини між покупцями (роботодавцями) і продавцями (працівниками) робочої сили – регулюється численними соціальними й економічними інститутами, у т. ч. державою.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формах [1]. Зайнятстю визначається діяльність, яка базується на праві вільного володіння своєю здатністю до праці, і право власності на засоби виробництва для її здійснення. Держава сприяє зайнятості через проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на створення робочих місць і розвиток підприємницької діяльності.

До зайнятого населення сучасне законодавство відносить громадян України, які проживають на її території на законних підставах, а саме:

- працюючих за наймом на умовах повного та неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, установах і організаціях незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні та за її межами;
- громадян, які самостійно забезпечують себе роботою, підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою, творчою діяльністю, членів кооперативів, фермерів і їх сімей, що беруть участь у виробництві;
- обраних, призначених або затверджених на платних засадах в органах державної влади, управління, громадських організаціях;
- обраних громадян, які служать у збройних силах, податковій міліції, органах національної безпеки, внутрішніх справ тощо;
- направлених для виконання платних громадських робіт;

- громадян, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації із відривом від виробництва; тих, котрі навчаються в денних загальноосвітніх школах, середніх і вищих навчальних закладах;
- зайнятих вихованням дітей, доглядом за хворими, за інвалідами та людьми похилого віку;
- працюючих громадян інших держав, які тимчасово проживають в Україні та виконують функції, не пов'язані із забезпеченням робіт посольств і місій.

Реалізацію прав громадян України на вільний вибір зайнятості й захист від безробіття покладено на Державну службу зайнятості населення країни та її органи на місцях, яка здійснює:

- оцінювання стану і прогноз розвитку зайнятості населення;
- розробку й реалізацію державної, обласної, районної (міської) та інших цільових програм сприяння зайнятості населення;
- сприяння громадянам у пошуку роботи;
- професійну орієнтацію, підготовку та перепідготовку безробітних громадян;
- надання соціальної допомоги з безробіття (усі послуги надаються громадянам безкоштовно).

Зайнятість в умовах ринкової економіки в Україні зазнала концептуального переосмислення. На зміну ідеології загальної зайнятості всього працездатного населення прийшла концепція забезпечення бажаної зайнятості й вільного вибору форми та виду зайнятості. Легалізовані як цілком законні, суспільно визнані такі форми трудової діяльності, як робота вдома, у домашньому господарстві, робота за сумісництвом, тимчасова робота, робота за гнучким, змінним графіком тощо, у будь-якому секторі економіки та в будь-якій формі власності, у тому числі особистій, індивідуальній, приватній.

Україна з 2008 р. є учасником загальноосвітнього руху за гідну працю, за сприяння Міжнародної організації праці (МОП) включена до 10 країн світу, де протягом 2009–2012 рр. реалізується проект «Моніторинг і оцінка прогресу в галузі гідної праці». Україна ратифікувала Конвенцію МОП (№123) про політику в галузі зайнятості. Зобов'язання держави щодо забезпечення прав громадян на працю, вільно обрану трудову діяльність і соціальний захист від безробіття занотовано у Конституції України, законах України «Про зайнятість населення» та «Про загальнообов'язкове державне

соціальне страхування на випадок безробіття». Однак ситуація із зайнятістю в Україні залишається складною.

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

- наявність структурної диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили. Загалом по Україні навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) зросло з 82 осіб (кінець 2009 р.) до 88 осіб (кінець 2010 р.). За регіонами цей показник суттєво відрізняється та має такі величини: від відповідно 2 та 3 осіб у м. Києві (найнижчий рівень) до 909 та 894 осіб відповідно у 2009 р. та 2010 р. у Черкаській області (найвищий показник). Цей показник значно зріс у Полтавській (з 108 до 196 осіб) та Тернопільській (з 145 до 213 осіб) областях. Найбільше зменшення цього показника відбулося в Запорізькій (з 251 до 166 осіб), Львівській (з 218 до 120 осіб), Чернівецькій (з 247 до 160 осіб) областях. Значне перевищення пропозиції робочої сили над попитом спостерігалось у робітників найпростіших професій у сільському господарстві та подібних галузях, у кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства, службовців, пов'язаних з інформацією. За показником навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) Україна посідала четверте місце серед країн СНД;

- значна середня тривалість безробіття. Показник середньої тривалості безробіття населення України у віці 15-70 років (за методологією МОП) зріс з 6 місяців у 2009 р. до 7 місяців у 2010 р.;

- наявність вимушеної неповної зайнятості. У 2010 р. 1466,8 тис. осіб знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт). Здебільшого це працівники промисловості (674,1 тис. осіб), а також транспорту та зв'язку (202,3 тис. осіб). Кількість працюючих у режимі скороченого робочого дня (тижня) становила 363,3 тис. працюючих. Більше двох третин таких працівників зайняті у промисловості (171,6 тис. осіб) та будівництві (78,0 тис. осіб). Порівняно з 2009 р. кількість працівників, котрі знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт), у 2010 р. зменшилась на 5,8%, а кількість працюючих у режимі скороченого робочого дня (тижня) зросла на 0,8%;

- складна ситуація при працевлаштуванні окремих соціально-демографічних груп населення (жінки, молодь, сільське населення, особи з особливими потребами);

- проблеми зайнятості в депресивних регіонах, монофункціональних містах;

- поширення неформальної і тіньової зайнятості. За даними офіційної статистики у неформальному секторі економіки України у 2010 р. було зайнято 22,9% відносно загальної кількості зайнятого населення віком 15-70 років, у тому числі 47,7% – у сільській місцевості, 33,2% – у віці 15-24 років. Значним є й рівень тінізації економіки України, який в останні 5 років, за експертними оцінками Міністерства економічного розвитку та торгівлі, коливається у межах 28-39%, а за оцінками деяких міжнародних експертів перевищує 50 відсоткову позначку [2];

- необхідність підвищення рівня професійної освіти, професійного навчання працівників, що забезпечує їх конкурентоспроможність відповідно до сучасних умов розвитку економіки і структурних змін, що відбуваються на ринках товарів (послуг);

- забезпечення належного рівня оплати праці, котрий є важливим чинником підвищення якості життя, розширеного відтворення робочої сили.

- Завершення формування загальноукраїнського ринку праці стримується дестабілізуючими чинниками, серед яких можна відзначити наступні [3]:

- зтяжний характер спаду виробництва, викликаний загальною кризою (кризою економічної і політичної систем, структурними деформаціями, помилками приватизації);

- зростання прихованого безробіття;

- стихійна і малоефективна конверсія оборонних виробництв (особливо на сході країни);

- довільне скорочення військового контингенту при відсутності оборонної доктрини (затягування військової реформи);

- неконтрольована міграція населення і робочої сили між країнами СНД і з гарячих точок колишнього Радянського Союзу;

- недосконалість законодавчої бази;

- недостатній взаємозв'язок адміністративних та ринкових методів регулювання зайнятості;

- відсутність або брак інформації про вакансії за межами території проживання.



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

У сучасних умовах в Україні поступово відбувається формування нового типу працівника і фахівця з адекватним ринковій ситуації ставленням до праці – орієнтованого на ліберальну модель трудових відносин, який відмовляється від патерналізму, ініціативного і заповзятливого, інноваційно орієнтованого і відповідального.

В Україні про труднощі працевлаштування свідчить й те, що, на думку населення, важко знайти роботу за місцем проживання (табл. 8).

Таблиця 8

**Відповіді респондентів на запитання:**

**«Чи важко знайти будь-яку роботу у Вашому населеному пункті?»**

*(за даними Всеукраїнського моніторингу, проведеного Інститутом соціології НАН України, респонденти віком 18 років та старші, %)*

[4,с. 585]

	2002	2005	2006	2008	2010
1. Легко	13,6	26,5	31,3	38,6	18,5
2. Важко	55	46,5	43,0	38,8	56,9
3. Не знаю	29,4	26,7	25,7	22,0	23,8
Не відповіли	1,9	0,3	0,1	0,6	0,8

Поведінка працездатного населення на ринку праці має особливості у виборі методів та каналів пошуку роботи, а також у зайнятості в неформальному секторі економіки.

**ДОВІДКА**

**Методи пошуку роботи**

*Українські безробітні дуже раціональні у виборі методів та каналів пошуку роботи.*

*Незважаючи на те, що менше половини безробітних, визначених за методологією МОП, реєструються у центрах зайнятості, частка безробітних, які шукали роботу за допомогою Державної служби зайнятості, досить велика – 40,3% у 2010 р.*

*Менш конкурентоспроможні на ринку праці категорії осіб, зокрема жінки та сільське населення, більше покладаються на допомогу Державної служби зайнятості у пошуках підходящої роботи, ніж чоловіки та міське населення. Чоловіки частіше віддають перевагу іншим каналам пошуку роботи, зокрема особистим зв'язкам (43,8%), оголошенням про роботу (12,2%) та прямим контактам з роботодавцями (12,2%) [5; 6, с. 3].*

Поширення тіньової економіки, неформального сектору та неформальної зайнятості – характерна риса перехідного періоду української економіки до цивілізованої ринкової моделі. Упродовж 2000–2010 років у країні зросли як абсолютні показники чисельності зайнятих у неформальному секторі (3 млн. осіб у 2000 р. та 4,6 млн осіб у 2010 р.), так і відносні: рівень участі зайнятого населення у неформальному секторі відносно загальної чисельності зайнятого населення віком 15-70 років зріс з 14,8% до 22,9% (табл. 9). В Україні зайнятість у неформальному секторі несприятлива і негативно впливає на подальшу кар'єру працівників:

- незареєстровані працівники заробляють на 61% менше у порівнянні з тими, хто має зареєстроване робоче місце. При цьому у неформальному секторі жінки заробляють на 58% менше за чоловіків;
- у неформальному секторі додаткове навчання або підвищення кваліфікації надається рідше, ніж за умов зареєстрованої зайнятості. За деякими оцінками, лише 15-20% незареєстрованих робітників отримують навчання на робочому місці [6, с. 68];
- бути зайнятим у неформальному секторі означає втрату значного доходу в негрошовій формі, «соціального пакету», котрий доступний для працівників формального сектору;
- незареєстровані працівники на відміну від зайнятих легально менш захищені у пенсійному віці;
- незареєстровані працівники мають нижчі шанси для працевлаштування у легальному секторі.

Економічна активність населення працездатного віку в Україні майже така ж сама, як і у населення в розвинутих країнах. У той же час існують суттєві відмінності у рівнях економічної активності для населення віком 15–70 років та населення працездатного віку в Україні та розвинутих країнах. Значно нижчі показники економічної активності даних двох груп населення в Україні пояснюються поширенням вікової дискримінації на ринку праці, відносно поганим станом здоров'я осіб похилого віку, котрі знеохочують більшість з них до активної трудової

діяльності після досягнення пенсійного віку, що є нижчим, ніж в європейських країнах.

Таблиця 9

**Зайнятість у неформальному секторі в Україні у 2000–2010 рр.**  
[2; 6, с. 102].

<b>Показники</b>	<b>2000</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2000</b>
<i>Чисельність зайнятих у неформальному секторі, млн осіб</i>	3	3,5	3,9	4,4	4,6	4,7	4,5	4,6	3
<i>Рівень участі зайнятого населення у неформальному секторі, у % від загальної чисельності зайнятого населення віком 15-70 років</i>	14,8	17,2	19,4	21,5	22,3	22,3	22,1	22,9	14,8

Економічна активність населення працездатного віку в Україні майже така ж сама, як і у населення в розвинутих країнах. У той же час існують суттєві відмінності у рівнях економічної активності для населення віком 15–70 років та населення працездатного віку в Україні та розвинутих країнах. Значно нижчі показники економічної активності даних двох груп населення в Україні пояснюються поширенням вікової дискримінації на ринку праці, відносно поганим станом здоров'я осіб похилого віку, котрі знеохочують більшість з них до активної трудової діяльності після досягнення пенсійного віку, що є нижчим, ніж в європейських країнах.

Однак чоловіки традиційно більш активні на ринку праці, ніж жінки. Серед економічно активного населення України переважають особи чоловічої статі, хоча їх кількісна перевага не дуже велика. Рівень економічної активності серед чоловіків віком 15–70 років на 10–11 відсоткових пунктів вищий, ніж серед жінок (напр., у 2010 р. економічно активними були 69,2% чоловіків та 58,1% жінок), адже

жінки частіше залишаються поза ринком праці, навчаючись довше, роблячи хатні справи, доглядаючи за дітьми або родичами похилого віку чи просто отримуючи пенсію або соціальну допомогу, коли на це є право. Якщо взяти до уваги різницю офіційного віку виходу на пенсію між жінками та чоловіками, різниця у рівнях економічної активності між ними стає значно меншою [2; 6, с. 20;]

#### **4.2. Трудова міграція в сучасній Україні: стан та проблеми**

Міграція як явище налічує багатвікову 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 [7].

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 закордоном, 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 [8, с. 6].

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 [9, с. 20-37].

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.

Російський дослідник В. Іонцев запропонував класифікацію, котра обіймає 17 наукових підходів (економічний, соціологічний, міграційний, демографічний, географічний, системний, типологічний, методологічний тощо) та 45 наукових напрямів та концепцій [10, с. 52].

Традиційно визнається, що основи теоретичних концепцій вивчення міграційних процесів напрацював англійський вчений Е. Ревенстайн [11, с. 117-118]. 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 помислові 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 [12, с. 15].

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

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

Зворотні трудові міграції (як зовнішні, так і внутрішні) за тривалістю поділяються на довгострокові (строком 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 [13, с. 15].

За критерієм легальності зовнішні трудові міграції класифікують наступним чином [14, с. 15]:

- **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.

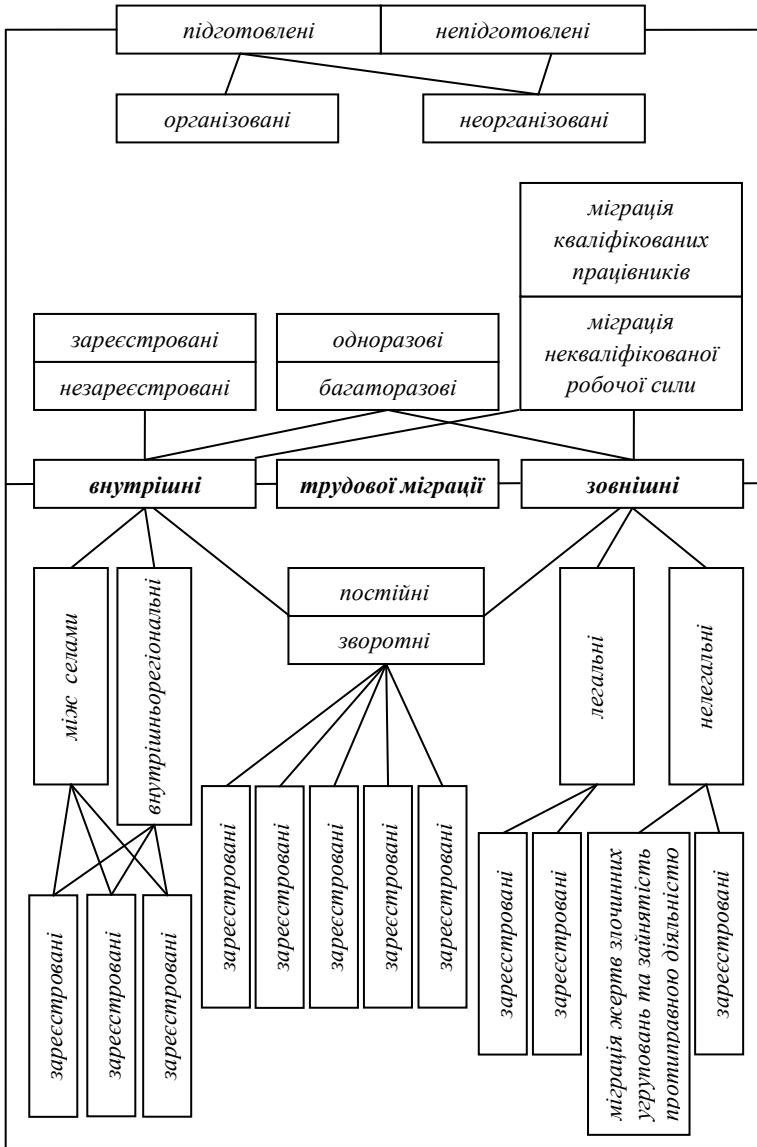


Рис. 10. Класифікація трудових міграцій



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

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

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

Існує також поділ міграцій на **підготовлені** (коли особа заздалегідь знаходить собі роботодавця й обговорює умови праці) та **непідготовлені** (коли у місці прибуття у мігранта немає жодних контактів). Ця класифікація 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).

Істотну 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 говорити 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). Розглянемо їх більш докладно.

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. Найбільші проблеми з безробіттям виникають у густонаселених регіонах світу і в малорозвинених країнах, що нерідко збігається. Густонаселеними вважаються в основному Південна і Південно-Східна Азія, Північна і Центральна Африка, північна частина Латинської Америки. Водночас у деяких розвинутих країнах настає насиченість економіки «білими комірями», а тому вони стають безробітними;
- 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, ІТ-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.

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 [15, 16]. 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 [17]. 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 [18]. 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 [19].

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.

Відомий польський соціолог П. Штомпка вбачає у цьому симптоми «третьої хвилі соціальних рухів проти глобалізації», котрі спостерігаються вже у багатьох країнах світу. На його думку, протест, що сьогодні сфокусований здебільшого на економічній площині, у недалекому майбутньому цілком вірогідно може поєднатися з рухом на захист місцевих (локальних) культур [20, с. 259].

Трудова міграція з України як форма розвитку ринку праці є складовою міжнародної трудової міграції, а отже, в цілому характеризується тими ж саме рисами. Вона зумовлюється, насамперед, економічними інтересами людей, конкуренцією, системою порівняльних переваг, усім соціально-економічним середовищем, що притаманне ринковому господарству. Саме хронічна нестача коштів для нормальних умов життя штовхає громадян залишати Україну і направлятися за кордон, сподіваючись заробити стільки, скільки вистачило б на те, щоб створити в Україні нормальні умови існування для себе і своєї родини.

***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 [21; 22, с. 322; 23; 24; 25, с. 20–22].

Тобто в умовах сучасного міжнародного ринку праці трудова детермінанта в міждержавних переміщеннях виступає основним чинником як в інтенсивності міграційного процесу, так і в його результативності.

Багато в чому розбіжності в оцінках обсягів міграції пояснюються тим, що зовнішні трудові міграційні потоки характеризуються здебільшого нелегальними формами. Варто зазначити, що за таких

умов значно підвищується вага та значущість соціологічних досліджень, зокрема моніторингових, на національному та регіональному рівнях.

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 (див. табл. 10-12).

Таблиця 10

**Наявність у населення України досвіду тимчасової роботи за кордоном**

**Відповіді респондентів на запитання: «Чи маєте Ви або хтось із членів Вашої родини досвід тимчасової роботи за кордоном?»** [102, с. 586]

	<b>2002</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2010</b>
<b>Так</b>	10,1	12,1	15,7	13,7	13,5
<b>Ні</b>	88,9	87,4	83,9	86,1	85,9
<b>Не відповіли</b>	1,0	0,6	0,3	0,2	0,6

Таблиця 11

**Частота виїзду громадян України за кордон з метою тимчасової роботи**

**Відповіді респондентів на запитання: «Скільки разів Ви особисто виїжджали за кордон з метою тимчасової роботи?»** [102, с. 587]

	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2010</b>
<i>Жодного разу</i>	91,7	89,5	89,9	91,6
<i>1 раз</i>	3,4	4,7	4,2	3,3
<i>2 рази</i>	1,7	2,2	1,5	1,4
<i>3 рази</i>	0,8	1,1	0,8	0,4
<i>Більше ніж 3 рази</i>	2,0	2,2	3,3	2,2
<i>Не відповіли</i>	0,3	0,3	0,3	1,1

**Плани громадян України щодо поїздки за кордон  
на тимчасові заробітки**

**Відповіді респондентів на запитання: «Чи плануєте Ви у найближчий рік поїхати за кордон на тимчасові заробітки?» [102, с. 587]**

	2002	2004	2005	2006	2008	2010
<b>Так</b>	6,9	5,7	6,3	6,1	6,2	6,2
<b>Ні</b>	92,7	94,3	93,6	93,6	93,7	92,9
<b>Не відповіли</b>	0,4	0,3	0,1	0,4	0,1	0,9

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 [26, с. 49].

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 [27, с.9].

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. За деякими оцінками [28], збереження такої тенденції (у тому числі обсягів зовнішньої та внутрішньої трудової міграції) може привести до зменшення населення України до 2026 р. до 42 млн осіб.

У даному контексті 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, соціалізацію 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 заміщуються 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. Допоки чисельність іноземців в Україні є відносно невеликою (за даними МВС України на початок 2012 р. на обліку перебувало 310 тисяч іноземців) [29], переважну більшість іммігрантів до України склали вихідці з країн СНД, котрі легко адаптуються та інтегруються до українського суспільства, мають схожі цінності, звичаї та культуру, цей ризик є малопомітним, але, беручи до уваги тенденцію міграційного приросту населення (починаючи з 2006 р.), зміну потоків імміграції до України (збільшення мігрантів з країн Центральної та Східної Азії), наявність в Україні нелегальних мігрантів, слід передбачати його актуалізацію.

У цьому контексті важливо вивчати політику (міграційну, гуманітарну, соціальну, культурну тощо) країн, котрі значно раніше за Україну почали вибудовувати відносини з іммігрантами. Звернімо увагу, наприклад, на Європейський Союз, який став другим рідним домом для приблизно 18 млн мігрантів, а за оцінками експертів до 2025 р. їх кількість може зрости удвічі, значна частина з яких є мусульманами [30, 31]. Визнається, що мігранти роблять суттєвий внесок в економічний, соціальний та культурний розвиток ЄС. Маючи на меті вироблення єдиної позиції й визначення ролі мусульман у європейському співтоваристві, у 2008 р. понад 400 ісламських організацій з 28 європейських країн підписали першу в історії хартію про відносини між європейськими мусульманами загалом, ісламськими організаціями, суспільством і владою [30].

Одним з найважливіших чинників трудової міграції на соціально-економічний розвиток як країн, що приймають мігрантів, так і країн-донорів, є грошові перекази трудових мігрантів. Грошові перекази трудових мігрантів не є чимось унікальним. Структура та розмір трансфертів залежать від низки чинників макро- та мікрорівня. До першої групи чинників відносяться, наприклад, економічна ситуація в країнах-реципієнтах та країнах-донорах, обмінні курси валют, розвиток інфраструктури для переказу коштів, політичні ризики) до другої – культурний рівень мігранта, його сімейний стан, тривалість перебування за кордоном тощо.

Можна сказати, що грошові перекази трудових мігрантів мали місце завжди і всюди, де і коли спостерігалися переміщення робочої сили. Принципово новим для нашого часу є масштаби таких

фінансових надходжень та значення для економік країн, що розвиваються, зокрема окремих регіонів у цих країнах. Спостерігається навіть певна закономірність: під впливом глобалізації міжнародної економіки у світовому господарстві постійно зростають масштаби міграції робочої сили, що призводить до одночасного зростання доходів та грошових переказів трудових мігрантів. Причому обсяги і розміри грошових переказів зростають швидшими темпами, ніж кількість самих міжнародних мігрантів.

За оцінками Світового банку у 2006 р. трудовими мігрантами було переказано на батьківщину понад 300 млрд дол. США, у 2010 р. – понад 325 млрд дол. США, у 2011 р. очікуване зростання об'єму трансфертів може скласти 6%. Це значно перевищує обсяги міжнародної технічної допомоги країнам, що розвиваються, обсяги портфельних інвестицій і майже дорівнює обсягам залученого капіталу у формі прямих інвестицій. Протягом 1970–2005 років обсяги надходження грошових переказів у світі (переважно з розвинених держав у країни, що розвиваються) зросли в 13 разів, тоді як кількість мігрантів – тільки в 2,3 рази. Країни-лідери за надходженням коштів від мігрантів – Індія, Китай, Мексика, Філіппіни.

В Україні спостерігаються ті ж самі тренди: у 2008 р. трудові мігранти переказали з-за кордону 3,9 млрд дол. США, у 2010 р. – 5,9 млрд дол. США, тобто майже 5% ВВП країни [32, 33].

Таким чином, трансферти грошових переказів по суті формують окрему складову міжнародного ринку капіталу – міграційний капітал. Його обсяги можна характеризувати як доходи мігрантів, які, за мінусом витрат на їхнє перебування в країні працевлаштування, направляються на батьківщину і використовуються для підвищення економічного і соціального рівня життя рідних і близьких, розвитку місцевих територій та країн в цілому [32].

Отже, грошові перекази є стабільним джерелом фінансування економічного та соціального розвитку країн, у тому числі трансфертних систем як таких. Але якщо говорити про вплив даного чинника на розвиток економіки України, то необхідно також брати до уваги певні особливості.

Зазначимо, що вплив цього джерела фінансування української економіки значно послаблюється через нераціональне використання надходжень; грошові перекази призводять до так званого ефекту «доларизації (єврозації)» економіки країни, роблять її чутливою до стабільності світових валют. Останнім часом спостерігається й така,

відносно нова тенденція, як підвищення цін на товари та послуги у регіонах надходження коштів за переказами.

Вище зазначалося, що міжнародна трудова міграція характеризується не лише легальними, а також й нелегальними формами. Нелегальна міграція, що складається з дешевої і безправної робочої сили, набула у світі величезного розмаху, негативно відбивається на ефективності панівної моделі міжнародної міграції. Ці нелегітимні, але, тим не менше, існуючі у величезних масштабах міграційні потоки втягують в людський оборот мільйони осіб і являють собою частину сучасного глобального міграційного процесу, котрий значною мірою забезпечує функціонування і відтворення панівного у світі економічного порядку. Наприклад, у наш час в США кількість нелегальних трудових мігрантів досягла за різними оцінками від 2 до 15 млн, в Європі, включно з Росією, – від 1,3 до 5 млн, в Японії – від 300 тис. до 1 млн осіб.

Нелегальна імміграція, безумовно, створює у суспільстві напруженість психологічного і соціально-економічного характеру. Так, в США аналітики Центру імміграційних досліджень прийшли до висновку, що збільшення долі мігрантів у загальній кількості робочої сили на 1% зменшує вірогідність позитивного результату пошуку роботи молодими американцями на 2,1% і, крім того, іммігранти витискають зі сфери зайнятості корінну, народжену у США, молодь. У США роботодавці віддають перевагу іммігрантам, а не рівним їм за кваліфікацією корінних мешканців. Так роботодавцям вигідніше: у іммігрантів менше прав і, відповідно, менше витрат на них. Однак така економія спотворює ринок праці у країні та негативно впливає на всі категорії найманих працівників [34].

Причини нелегальної міграції охоплюють безліч аспектів, зокрема політичні (найчастіше пов'язані з недотриманням прав людини, різними формами дискримінації), військові тощо. Але, як і у більш загальному випадку, перш за все, це економічні причини. Вони виражаються в поглибленні прірви між розвиненими і нерозвиненими країнами, що розвиваються за ключовими соціально-економічними показниками. На першому місці серед причин від'їзду мігрантів зі своїх країн є відсутність роботи та зубожіння населення. За напрямками незаконної міграції можна чітко простежити загальну характерну тенденцію для цього явища: нелегали переміщуються з країн третього світу до економічно розвинених країн.

Не слід відкидати того, що до певної міри це вигідно країні, адже економіка зростає, послуги надаються, а соціальна допомога і пільги

для нелегальних іммігрантів не передбачені. До того ж це вигідно підприємцям, для яких нелегальні іммігранти – дешева робоча сила. Ще одна обставина стосується державного регулювання міграційних процесів. Масова нелегальна міграція по своїй суті – результат неефективного державного управління в конкретних країнах. Зокрема йдеться про відсутність чіткої імміграційної політики або адміністративної інфраструктури її реалізації, складний або суперечливий характер процедури легалізації.

Некомпетентна соціально-економічна політика країни, що приймає мігрантів, може перетворити основну масу іммігрантів у нелегальних мігрантів. 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 відповідно до наведеної класифікації 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.

Коли ми говоримо про іншу форму – «міграцію жертв злочинних угруповань», котру у наведеній вище класифікації визначено як торгівлю людьми, та інші випадки перебування громадян певної країни в нелюдських умовах або зайнятість протиправною діяльністю за кордоном не з власної волі, то слід зазначити наступне.

За даними Організації з безпеки та співробітництва у Європі (ОБСЄ), щорічно до рук торговців людьми потрапляє 800-900 тис. осіб. Згідно з дослідженнями Міжнародної організації з міграції (МОМ), понад 110 тис. українців постраждали від торгівлі людьми за кордоном, починаючи з 1991 р. Україна є однією з основних європейських країн із вивозу українських жінок та дітей за кордон з метою примусової проституції та інших форм експлуатації. Відомі такі форми експлуатації сучасних рабів, як: сексуальна експлуатація, трудова експлуатація, змішана експлуатація, жебрацтво тощо. За даними МОМ до сексуальної експлуатації залучені 99% постраждалих жінок та 1% чоловіків; до трудової експлуатації – 49% жінок та 51% чоловіків; до змішаної експлуатації – 93% жінок та 7% чоловіків; до жебрацтва – 52% жінок та 48% чоловіків [35].

Нелегальна міграція загрожує соціальній безпеці не лише країн-донорів, про що йшлося вище, але й є чинником криміногенних загроз

у країні, що приймає мігрантів. Кількість нелегальних мігрантів зазвичай поповнюється за рахунок осіб, які або від початку в'їхали на територію тієї чи іншої країни без відповідного дозволу, або вже після в'їзду порушили умови перебування (не залишили країни після закінчення терміну перебування на її території, займаються діяльністю, яка не передбачена дозволом тощо).

До того ж часто трудові мігранти виступають під виглядом біженців чи вимушених переселенців. Відомо, що переважна більшість вимушених мігрантів на початку 2000-х рр. (понад 80%) претендувала на статус біженця в країнах Європейського Союзу. Отже, інколи доволі непросто дійти висновку про справжній статус особи, котра мігрує.

Сьогодні у світі нараховується приблизно 15,4 млн біженців, з них за оцінками 7,6% мігрантів [16].

Географія походження вимушених мігрантів у світі, Європі, у тому числі в Україні, достатньо велика і поширюється на чотири континенти, на котрих відбувалися або продовжуються до цих пір етнічні конфлікти, війни, терористичні акції та великі природні катастрофи чи лиха [36].

В Україні на сьогодні (2012 р.) за даними Державної міграційної служби в Україні статус біженця мають 2435 осіб, переважна більшість з яких (2020 осіб) походять з Азії (Афганістан, Вірменія), але також з країн Африки (258 осіб) та Європи (137 осіб) [37]. Для порівняння, на 1 січня 2007 р. в Україні було зареєстровано 2275 біженців [38].

Фінансові витрати на надання притулку біженцям досить значні. Дорожнеча процедури надання притулку пояснюється тим, що передбачає харчування, розміщення, витрати на юридичну допомогу і фінансову підтримку мігрантів. Отримання статусу біженця в даних державах дозволяє їм отримати такі умови життя, які не всі з них мали вдома.

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 поведіння 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.

Важливим є обізнаність для осіб, які працюють з мігрантами, у царині законодавчих та нормативних документів щодо правового статусу іноземців в Україні та особливостей реалізації нових законів,

адже правове забезпечення цієї діяльності останнім часом зазнає помітних змін. Так, лише протягом 2011 р. прийнята низка законів, наприклад, Закон України «Про ратифікацію Конвенції про правовий статус трудящихих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав», Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань міграції», Закон України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту», Закон України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства».

Зокрема, якщо 6 місяців тримання не становили великої шкоди і загрози свідомості людей, то з прийняттям Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» і збільшенням максимального строку перебування осіб у Пунктах тимчасового перебування іноземців (ПТП) до 12 місяців, проблема комунікативної та соціальної адаптації та реабілітації серед таких мігрантів (іноземців та осіб без громадянства, які незаконно перебувають в Україні) загострилась. Це насамперед пов'язано з неможливістю багатьох осіб самореалізуватися, продовжити навчання, роботу, розлученням особи з близькими, родичами тощо.

## **ДОВІДКА**

### ***Неlegальна імміграція***

*Неlegальна імміграція в останні десятиліття стала невід'ємною рисою розвитку європейських країн, незважаючи на прийняття законів,*

*що забороняють незаконне перебування та зайнятість іноземців.*

*Оцінити реальні масштаби неlegальної імміграції з високою часткою точності навряд чи можливо.*

*Протягом багатьох років Європа була зацікавлена в неlegальній трудовій імміграції, вигідній як для роботодавців, так і для держави в цілому. Саме тому уряди західноєвропейських країн недостатньо активно перешкоджали проникненню неlegальної робочої сили. Так, Німеччина фактично заохочувала напівлегальну імміграцію курдських та турецьких робітників, Франція – алжирських, Велика Британія робітників з Індії та Пакистану. У даний час у світі налічується близько 214 млн мігрантів. Перше місце за цим показником посідає Європа - 20%.*

*Важливо відзначити, що з початку 1990-х рр. темп офіційної імміграції знизився, але чисельність іноземного населення практично не скоротилася. Така ситуація пояснюється високим відсотком від загальному міграційному потоці неlegальних іммігрантів, а також біженців та вимушених переселенців, на реєстрацію, розміщення та*

допомогу яким європейські держави витрачають величезні кошти. Якщо в 1975 р. у світі налічувалося приблизно 2,5 млн біженців, то у 2010 р. їхня кількість зросла до 15,4 млн. осіб. До того ж на цей час у світі нараховувалося 27,5 млн вимушених переселенців.

Що стосується нелегальних мігрантів, то до країн ЄС щорічно незаконно прибуває понад 500 тис. чол., не враховуючи сотень тисяч біженців. Загальна чисельність нелегальних іммігрантів в Європі за різними оцінками становить від 5 до 7 млн осіб. Найбільша кількість незаконних іммігрантів зосереджена у Франції, Німеччині, Нідерландах, Великій Британії. Все більше нелегалів проникає в Європу через її південні регіони. Так, в Італії незаконно перебуває до 1 млн іноземців, причому їх кількість постійно зростає, особливо за рахунок вихідців із Північної Африки, які прагнуть потім потрапити до Іспанії, Португалії чи Франції. В Іспанії чисельність нелегальних іммігрантів коливається від 300 до 500 тис. осіб., у Франції – від 200 тис. до 1 млн осіб., у Великій Британії налічується понад 100 тис. нелегалів, більшість із яких становлять іноземці із простроченими візами. У Польщі кількість нелегалів дорівнює 50 тисяч осіб, більшу частину з них складають не українці, а громадяни інших держав, яким складніше отримати польську візу, перш за все, вірмени та в'єтнамці [16, 18, 36].

Питання трудової міграції і заробітчанства, міграційного капіталу все частіше потрапляє в поле зору мас-медіа. Публікації можна умовно поділити на дві основні групи:

- **«українська еміграція: історія та сучасність».** Ця група включає такі сюжети, як виїзд українців на постійне місце проживання за кордон, повернення репатріантів, еміграція в історичному контексті;

- **«трудова міграція».** У цьому випадку йдеться про заробітчанство та різні його аспекти. У свою чергу це поділяється на підгрупи: міграційні стратегії та повсякденне життя мігрантів за кордоном; економічні та соціальні наслідки заробітчанства; кримінал та міграція; міграційна політика держав; візова політика.

У цілому трудова міграція сучасних українців сприймається журналістами негативно і висвітлюється в пресі в негативному контексті (виняток становлять високі оцінки значних фінансових вливань у бюджет країни). Заробітчани, в першу чергу, сприймаються як «жертви» складних економічних обставин: безробіття, невиплати

зарплатні та ін. Винуватцем, на думку журналістів, в більшості випадків є держава. Для характеристики заробітчанства використовують переважно емоційно-песимістичні звороти.

**Заробітчанство** (як одна з практик трудової міграції) розглядається як загроза для суб'єкта:

- на етапі підготовки до виїзду, а саме оформлення документів, дозволів, контактів з різними фірмами тощо;
- як комплекс ризиків, пов'язаних із перебуванням за кордоном (шахрайство, важка праця, обман, грабунок тощо).
- після повернення додому заробітчани стикаються із занедбаними дітьми, розпадом сім'ї, відсутністю можливості знайти нормативну роботу тощо [39].

### **4.3. Соціальні механізми регулювання трудової міграції**

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 статево-вікової 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 статево-вікової структури населення, що регулюється вкрай складно.

Науковці і практики зазначають, що в сучасному глобалізованому світі потребує удосконалення практика міграційного обліку. Наприклад, з 2007 р. в Росії діє новий правовий інститут – міграційний облік, що передбачає два напрямки: облік за місцем перебування іноземних громадян та реєстрацію за місцем проживання тимчасово і постійно проживаючих іноземців (тобто мають дозвіл на тимчасове проживання або дозвіл на проживання в РФ). Облік є однією з форм державного регулювання міграційних процесів і покликаний створювати можливість отримання об'єктивної інформації про реальну чисельність іноземних працівників, їх якісний склад, динаміку переміщень, пов'язаних із в'їздом до РФ, пересуванням по території при виборі та зміні місця перебування чи з виїздом з РФ. Система такого обліку чимось схожа на безперервний перепис міграційного населення і вимагає від кожного іноземця надання докладної інформації про себе за 17 позиціями [40].



## **Законодавча база регулювання міжнародної трудової міграції**

Окремої уваги при проведенні соціальної роботи у сфері зайнятості заслуговує відповідна

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

Розрізняють міжнародне адміністративно-правове та економічне регулювання міграційних процесів:

- **адміністративно-правове регулювання міжнародної трудової міграції** передбачає: встановлення правових норм, котрі згладжують суперечливі моменти даного процесу, встановлення міграційних квот, а також встановлення меж можливостей міграції (наприклад, кримінальних норм);
- **економічне регулювання міжнародних міграційних процесів** містить: установа митних внесків чи бар'єрів; установа відповідних візових ставок; регулювання заробітної плати мігрантів; запровадження різних штрафних ставок.

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

- **одностороннє міжнародне регулювання** – це державне регулювання міграційних процесів, виходячи з власних інтересів і без обов'язкового узгодження з іншими державами;
- **двостороннє регулювання** – це регулювання міграційних процесів на основі двосторонніх міждержавних угод. Філіппіни, наприклад, мають двосторонні угоди з питань міграції з 25-ма країнами. Це одна з найефективніших форм регулювання;
- **багатостороннє регулювання міжнародними міграційними процесами** це регулювання, що базується на підписанні міжнародних угод, конвенцій на загальносвітовому рівні, а також на домовленостях, що приймаються в межах окремих інтеграційних угруповань.

В Європі забезпеченням і захистом прав трудових мігрантів займається Міжурядовий комітет з питань міграції (СИМЕ). На інтеграційному рівні регулювання міжнародної міграції робочої сили здійснюється шляхом виконання угод, договорів, правил, контрактів, укладених між державами інтеграційних об'єднань. Основні завдання: надання безвізового пересування населенню в рамках інтеграційного об'єднання; створення загальних інформаційних систем з міграції робочої сили в рамках інтеграційного об'єднання; прийняття спільних заходів із боротьби з нелегальною міграцією; прийняття спільних технічних заходів для здійснення контролю над емігрантами [41].

Авторитетною міжнародною організацією, котра займається проблемами міграції населення, є Міжнародна організація з міграції (МОМ). МОМ була створена в 1951 р. як Міжурядовий комітет з питань європейської міграції, а потім перейменована в 1980 р. у Міжурядовий комітет з питань міграції, а в 1987 р. – у Міжнародну організацію з міграції. Метою даної організації є забезпечення в усьому світі впорядкованої міграції осіб, які потребують міжнародних міграційних послуг. Для цього МОМ зосереджується на виконанні таких завдань:

- управління впорядкованою і плановою міграцією громадян;
- переміщення кваліфікованих людських ресурсів, спрямоване на економічний, соціальний і культурний розвиток країн-реципієнтів, з урахуванням специфічних потреб країн еміграції та імміграції;
- організація міграції біженців, переміщених осіб та інших осіб, змушених залишити свою батьківщину;
- здійснення ролі міжнародного форуму, на якому держави-учасниці та інші партнери обговорюють накопичений досвід, обмінюються поглядами, розроблюють заходи і сприяють співробітництву та координації зусиль у галузі міграції. Використовуючи фундаментальний принцип свободи переміщення осіб і необхідності тісного співробітництва держав з метою забезпечення впорядкованості світових міграційних потоків, МОМ надає послуги в галузі міграції за запитами зацікавлених держав та ін.

У сфері трудової міграції з метою допомоги країнам, що розвиваються, в задоволенні їх кваліфікованими кадрами МОМ розроблено спеціальні програми за загальною назвою **«Міграція в інтересах розвитку»**, найефективнішими із яких виявилися такі:

- **«Повернення кваліфікованих людських ресурсів»**, що має сприяти поверненню професійних працівників і технічного персоналу, котрий отримав підготовку і опанував ноу-хау в розвинутих країнах, у

їхні власні країни або країни того самого регіону. Програма в основному здійснювалась у країнах Латинської Америки і Африки;

- *«Вибіркова міграція»*, за якою підшукуються висококваліфіковані фахівці і технічний персонал для країн, що розвиваються, їх добирають для роботи в районах першочергової важливості як у державному, так і в приватному секторах економіки;

- *«Об'єднаний експерт»*, котра фінансується урядами Німеччини та Італії і передбачає надання країнам, що розвиваються, на певний термін висококваліфікованих фахівців для роботи в державному секторі за відсутності власних фахівців з відповідною кваліфікацією;

- *«Горизонтальне співробітництво у сфері кваліфікованих людських ресурсів»*, розпочата в 1983 р. у Латинській Америці, що передбачає обмін урядовими експертами і внутрішньорегіональне переміщення спеціалістів і технічного персоналу.

МОМ має тісні зв'язки з іншими міжнародними організаціями, котрі займаються соціальними, економічними і демографічними аспектами міжнародної міграції: Міжнародною організацією праці (МОП); Продовольчою і сільськогосподарською комісією (ФАО); Організацією ООН з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО); Всесвітньою організацією з охорони здоров'я (ВООЗ); Міжнародним банком реконструкції та розвитку (МБРР); Міжнародною морською організацією; Організацією з промислового розвитку (ЮНИДО); Радою Європи; Організацією економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР); Європейським Союзом (ЄС), Міжнародним комітетом Червоного Хреста (МКЧХ) тощо. МОМ співробітничав також і з рядом міжнародних громадських організацій, серед яких Міжнародна конфедерація вільних профспілок (МКВП), Міжнародна організація наймачів (МОН), Всесвітня конфедерація праці (ВКП), Міжнародна рада громадських організацій (МРГО), Міжнародна рада соціального забезпечення (МРСЗ), Міжнародна соціальна служба (МСС), Міжнародна організація допомоги робітникам (МОДР), Фонд Толстого, Всесвітня рада церков (ВРЦ).

Європейський Союз прагне проводити послідовну міграційну політику. У ЄС протягом 1990-х рр. відбувався активний багатосторонній діалог у сфері зайнятості, що супроводжувався розробками різних стратегій, які б сприяли залученню до об'єднання висококваліфікованої робочої сили.

Важливими інструментами визначення загальносоюзних пріоритетів у сфері зайнятості в цілях формування «економіки знань» є

Шенгенська угода (1990 р.), Європейська стратегія зайнятості (European Employment Strategy). До Амстердамського договору (1999 р.) співпраця на рівні ЄС у галузі зайнятості та ринку праці нічим не відрізнялася від міждержавного співробітництва в таких міжнародних організаціях, як ОБСЄ або МОП. Амстердамський договір проголосив зростання зайнятості одним із ключових завдань ЄС та зобов'язав держави-члени працювати над розробкою узгодженої стратегії зайнятості, сприяти формуванню кваліфікованої, підготовленої, динамічної робочої сили, і такого ринку праці, що може швидко пристосовуватися до нових економічних обставин.

Ключовий стратегічний документ ЄС, спрямований на формування ЄС, – «План економічного та соціального оновлення для Європи до 2010 року» (Лісабонська стратегія, 2000 р.). Згідно з цим документом передбачалося до 2010 р. перетворити економіку ЄС на найефективнішу у світі структуру, орієнтовану на розвиток і залучення високих технологій шляхом створення консолідованої, динамічної та орієнтованої на високі технології економіки; модернізацію соціальної політики; забезпечення секторів економіки висококваліфікованими кадрами [42, с. 22].

У цілому, в європейських країнах розширюється контроль над фірмами і корпораціями у вигляді інспекторського нагляду за дотриманням соціальних законів, посилюються санкції при усвідомленні того, що штрафи лише тоді мають ефект лякання, якщо їхній розмір перевищує економію від невиконання внесків із соціального страхування і податків і є високою імовірність виявлення порушень. Вважається, що штрафами за нелегальну зайнятість вдасться випередити (скоротити) нелегальний приплив робочої сили (адже саме забезпечення роботою звичайно є основною причиною припливу іноземців). Диференціація економічного розвитку викликає трансформаційні процеси на ринку праці, що підсилюють динаміку міграції. Сприяння розвитку не альтернатива міграційної динаміки, а її доповнення. Воно сприяє зміні характеру міграції, але не скасовує саме явище. Лібералізація торгових відносин і міграційні потоки часто доповнюють, а не підміняють один одного.

Відомо, що вільне пересування робочої сили є однією з чотирьох основних свобод, що декларують у ЄС (разом із вільним пересуванням капіталу, товарів і послуг). Проте міграційні бар'єри в ЄС найближчим часом зняті не будуть (хоча всередині об'єднання діють досить цивілізовані й ефективні механізми управління міграційними потоками). По суті, із 2007 р. ринок праці ЄС роздільний на три

сегменти: перший – для громадян 15 країн «старого» ЄС (до розширення 2004 р.) і Кіпру та Мальти. Їх громадяни можуть вільно працювати в усіх країнах ЄС; другий – для громадян восьми східноєвропейських країн хвилі розширення 2004 р. Громадяни Словаччини, Польщі або Латвії з травня 2004 р. можуть вільно працювати в Британії, Ірландії і Швеції, а з травня 2006 р. – також в Іспанії, Фінляндії і Греції; третій – для громадян Румунії і Болгарії, що увійшли до ЄС останніми (2008 р.). Свої ринки праці для них відкрили лише східноєвропейські країни попередньої хвилі розширення (за винятком Угорщини, що безпосередньо межує з Румунією), а також Швеція і Фінляндія. Британія та Ірландія вирішили свої ринки праці закрити – у ці дві країни за останні два з половиною роки мігрували близько 800 тис. східних європейців. Це дозволило заповнити вакансії і прискорити економічне зростання, проте створило також соціальні проблеми, до яких на Британських островах не були готові і як превентивний захід закрили ринок праці.

Міграційні обмеження можуть бути встановлені строком до семи років – до 2011 р. для першої хвилі, до 2014 р. – для Болгарії та Румунії.

Європейський ринок праці в цілому розглядається як занадто жорсткий. Зробити його більш гнучким і одночасно забезпечити достатній рівень соціального захисту є одним із пріоритетів Лісабонської стратегії ЄС. На засіданнях Європейської Ради (Лісабон, 2000 р.) підкреслювалося, що існує необхідність більшої гнучкості на ринку праці для забезпечення працівників необхідним рівнем захисту, що, безумовно, повинно сприяти зацікавленості в європейському ринку праці кваліфікованих спеціалістів, зокрема іноземних.

Важливим інструментом міграційної політики ЄС в умовах формування «економіки знань» стало запровадження так званої «блакитної карти» (The Blue Card) (за аналогією до «зеленої карти», діючої у США) – документа, згідно з яким висококваліфіковані трудові мігранти з країн, що не входять до складу ЄС, зможуть вільно переміщатися його територією в пошуках роботи. Основною метою цієї картки є лібералізація європейського ринку праці й уможливлення доступу на його терени висококваліфікованих фахівців із країн Азії, Африки (найперше з Індії та Китаю), а також держав Східної Європи, які не є членами ЄС, – України, Молдови, Білорусі й Росії.

По суті, цей документ даватиме право спеціалістам із третіх країн працевлаштовуватися на території Євросоюзу без дискримінацій й обмежень в оплаті праці, однак лише відповідно до певних умов

наприклад, наявності диплома бакалавра за спеціальністю чи високих професійних навичок, здобутих упродовж мінімум п'яти років роботи за фахом, професійного володіння принаймні однією іноземною мовою [42, с. 23-24].

Зауважимо, що питання міграційної політики ЄС, інтегровані в національні стратегії розвитку, велику увагу приділяють необхідності захисту прав мігрантів, включаючи права на пошук притулку та ефективний захист переміщених осіб. Окрім цього, піднімається проблема необхідності «циркуляції мізків» у ключових секторах, зокрема освіти та охороні здоров'я, а також уникнення повного відтоку інтелектуалів із ключових секторів економіки у країнах походження мігрантів і в країнах призначення, що має сприяти подальшому розвитку країн походження мігрантів. Задля цього Рада міністрів пропонує використовувати такі фінансові інструменти, як «Тематична програма міграції та притулку» Інструменту співпраці з розвитку, Інструмент для стабільності, Інструмент європейського сусідства та партнерства, Інструмент допомоги перед набуттям членства в ЄС та Європейський фонд розвитку.

У цьому контексті варто згадати про підтримку країнами ЄС глобального підходу до міграції, який фокусується на країнах Африки, Середземномор'я, із розширенням у майбутньому на Туреччину, країни Західних Балкан, східні країни, що беруть участь у Європейській політиці сусідства (Україна, Молдова, Білорусь), країни Закавказзя (Вірменія, Азербайджан та Грузія) і на Російську Федерацію, країни Близького Сходу та Азії. Глобальний підхід, зокрема, передбачає залучення легальної тимчасової робочої сили. Передбачається, що для цього у третіх країнах створюватимуться інформаційні центри, де можна буде отримати інформацію про можливість тимчасового працевлаштування у країнах-членах ЄС, а також пройти курси підвищення кваліфікації, у тому числі мовної, у разі потреби. Для організації таких центрів будуть підписуватися спеціальні угоди про партнерство із зацікавленими країнами [42, с. 25-26].

Водночас міграційна політика у деяких європейських країнах має певні відмінності. Наприклад, Німеччина застосовує принцип «приїхав – попрацював – репатріювався», діти мігрантів навчаються в спеціальних школах з метою обособлення діаспор, а в цілому – найшвидшого виїзду іммігрантів з країни, однак мігранти нікуди виїжджати не бажають. Франція робить ставку на найшвидше скасування різниці між мігрантами і французами, але слід зазначити,

що така політика мультикультуралізму не завжди є ефективною (напр., можна згадати заворушення у Парижі в 2007 р.). Слід зазначити, що останнім часом у Франції, Великій Британії, Німеччині все частіше визнається, що, вирішивши тимчасово проблему дефіциту робочих рук, ці країни отримали міжетнічні конфлікти, паростки тероризму, соціальну заздрість і ненависть на расовому й релігійному підґрунті, зростання злочинності і політичної нестабільності.

Взагалі міграційна політика у європейських країнах може характеризуватися як структурована і жорстка, але фактична імміграція перебільшує встановлені ліміти. Нелегали і їх робота у тіньовому секторі є реальністю міжнародного ринку праці. Деякі країни використовують метод законодавчих амністій, коли протягом визначеного терміну після нелегального в'їзду надається право на працю від кількох місяців до кількох років наприклад, вище вже наводився приклад Польщі, де з 1 січня 2012 р. набув чинності закон, згідно з яким нелегальні мігранти можуть подавати заявки на легалізацію свого статусу [18].

Недостатнє правове регулювання і такого явища, як зниження якості робочої сили іммігрантів.

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 [43].

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 [43].

Концепцією визначені стратегічні напрями реалізації державної міграційної політики, якими вважаються:

- удосконалення законодавства щодо внутрішньої і зовнішньої трудової міграції громадян України, в'їзду іноземців та осіб без громадянства в Україну, виїзду їх з України і транзитного проїзду через її територію, а також у сфері боротьби з нелегальною міграцією;
- запровадження на законодавчому рівні механізму додаткового та тимчасового захисту іноземців та осіб без громадянства;

- визначення квот імміграції в Україну з урахуванням поточної і перспективної демографічної ситуації та ситуації, що склалася на ринку праці;
- створення для громадян України, іноземців та осіб без громадянства, які на законних підставах проживають або тимчасово перебувають на території України, умов для свободи пересування, вільного вибору місця проживання, а також вільного залишення території України (за винятком обмежень, що встановлюються законом);
- протидія проявам расизму, ксенофобії та релігійної нетерпимості, формування толерантного ставлення населення до мігрантів;
- стимулювання мігрантів до раціонального територіального розміщення з урахуванням соціально-економічної та демографічної ситуації в регіонах;
- посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів, створення сприятливих умов для перетинання трудовими мігрантами з України державних кордонів та перебування таких осіб в державі працевлаштування;
- створення сприятливих умов та механізмів для повернення в Україну громадян України, які постійно проживають на території інших держав, з метою зменшення еміграційних потоків;
- посилення взаємодії і координації діяльності державних органів, органів місцевого самоврядування та громадських організацій у сфері реалізації державної міграційної політики;
- вдосконалення системи оброблення та збирання статистичної інформації про міграційні процеси громадян України, які проживають чи тимчасово перебувають за кордоном, а також іноземців та осіб без громадянства, які на законних підставах проживають чи тимчасово перебувають на території України;
- протидія торгівлі людьми, забезпечення захисту громадян України за кордоном, а також іноземців та осіб без громадянства, які перебувають на території України, що постраждали від торгівлі людьми;
- провадження науково-дослідної діяльності у сфері міграції та використання її результатів для реалізації державної політики;

- активізація зовнішньої діяльності держави з метою укладення міжнародних договорів, пов'язаних з урегулюванням питань повернення і захисту прав осіб, депортованих за національною ознакою, та їх нащадків, розроблення і впровадження ефективного механізму виконання таких договорів [43].

У Концепції визначені основні механізми реалізації державної міграційної політики у сфері виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України, у сфері імміграції, щодо тимчасового в'їзду в Україну іноземців та осіб без громадянства, переважна більшість з яких безпосередньо стосується трудової міграції. Розглянемо їх більш докладно.

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

- створення умов для мінімізації неврегульованої зовнішньої трудової міграції громадян України;

- забезпечення ефективного державного регулювання ринку праці з метою збалансування попиту та пропозиції робочої сили на внутрішньому ринку;

- створення сприятливих соціально-економічних умов для вкладення трудовими мігрантами з України та українською діаспорою інвестицій у національну економіку;

- посилення соціального і правового захисту громадян України, які перебувають за кордоном;

- проведення моніторингу стану зовнішньої трудової міграції;

- посилення міжнародного співробітництва України у сфері міграції з метою створення сприятливих умов для перетинання трудовими мігрантами з України державних кордонів.

- Основні механізми реалізації державної міграційної політики у сфері імміграції:

- стимулювання імміграційних потоків в Україну залежно від інвестиційних, наукових та культурних потреб держави, створення сприятливих умов для повернення в Україну діячів науки та культури, кваліфікованих спеціалістів і робітників, гостра потреба в яких є відчутною для національної економіки, їх інтеграції в українське суспільство;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- посилення відповідальності за правопорушення, пов'язані з нелегальною міграцією [43].

У сфері трудової міграції населення основна проблема, про що вже наголошувалося вище, – незахищеність трудових мігрантів та їх сімей. Незважаючи на широку роз'яснювальну роботу з боку державних інституцій, громадських, зокрема правозахисних організацій, мас-медіа, чимало українців зважуються на нелегальну трудову міграцію і часто стають жертвами кримінальних структур. Трудова нелегальна міграція породжує таке аморальне явище, як торгівля «живим товаром», тобто людьми. Мігрантів примушують працювати у найганебніших умовах, жінок – займатися проституцією, нерідко такий спосіб життя призводить до тяжких, невиліковних захворювань, летального наслідку.

В Україні встановлено кримінальну відповідальність за торгівлю людьми. Однак ефективної міграційної політики, спрямованої на покращення ситуації у цій сфері (йдеться не лише про зовнішню трудову міграцію, але й імміграцію), на жаль, поки що немає, що підтверджується, наприклад, 87 місцем у світовому рейтингу боротьби з торгівлею людьми, яке Україна посідає на початок 2012 р. Індекс вираховувався на трьох групах показників (покарання винних у торгівлі людьми, захист жертв торгівлі людьми і попередження торгівлі людьми) науковцями із університетів Геттінгена, Гейдельберга та Лондонської школи економіки за допомогою дослідження у 182 країнах світу [44].

Зменшити потік зовнішніх трудових мігрантів можливо за рахунок активної державної політики, спрямованої на усунення тих причин, які змушують українців виїжджати за кордон (подолання безробіття, гідна оплата праці, дотримання соціальних гарантій).

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

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

У структурі та організації системи населення та міграції тотожні, оскільки в кожній із них елементами є індивіди зі своїми демографічними ознаками, а саме: статтю, віком, національністю, освітою, професією, видом зайнятості, культурою тощо, як певною організацією існування системи. Різними є функціонування та розвиток у часі. Якщо функціонування людності підпорядковується основним законам народонаселення, то міграційна система має відповідати об'єктивним законам міграції, що виражаються, насамперед, у розподілі мігрантів за віком, статтю тощо, а також у залежності інтенсивності міграційних потоків від відстані, потужності ареалів формування міграційних потоків тощо. Функціонування системи у просторі та часі призводить до розхитування її структури.

На статеві-вікову структуру населення діють усі елементи міграційної системи. Якщо вплив субстанційної структури міграційної

системи змінює кількісні параметри та співвідношення між ними, то функціональна структура закладає зміни на перспективу. Характер впливу базових елементів міграційної системи, зокрема складу мігрантів за віком і статтю, на структуру населення певного регіону має свої закономірності. Відомо, що пропорції статей в усьому населенні й за віковими групами різні. Залежно від рівня розвитку країни питома вага чоловіків може бути меншою (як правило, у розвинутих країнах) чи більшою (для мало розвинутих країн).

Різний статевий склад населення спостерігається в міській і сільській місцевостях, містах залежно від їхнього розміру. Регіони з більшим відпливом чоловіків характеризуються більшою питоною вагою жінок у складі населення і навпаки. Висока мобільність зазвичай притаманна особам молодшого та середнього працездатного віку, тому міграція населення найбільше впливає на вікові групи 15-40 років. Будь-який організований відплив населення (що практикувався в командній системі управління), зокрема на будівництво, освоєння земель, будову магістралей, швидко віддзеркалюється на статево-віковій структурі населення в бік зменшення кількості осіб молодих вікових груп чоловічої статі. Для міст, населення яких зросло в результаті припливу ззовні, питома вага чоловіків є спочатку високою, але з розвитком міста поступово знижується. Водночас збільшується частка жінок за рахунок підвищення їхньої зайнятості та більшої середньої тривалості життя. Висока мобільність жінок, особливо в молодому та середньому віці, знижує народжуваність, тож із часом збільшується частка осіб старшого віку.

Субстанційними елементами міграційної системи також є релігійна належність, національність мігрантів, що впливають на статево-вікову структуру населення через традиції та ментальність і можуть збігатись або ні з ареалом вселення мігрантів. В умовах депопуляції, що склалась в Україні, повернення українців із тих країн, у котрі вони були депортовані, послані на роботу, виїхали в пошуках роботи, є сприятливим фактором для демографічної ситуації країни за всіх інших рівних умов. Водночас одним із заходів міграційної політики може бути квотування мігрантів з інших країн (із традиціями високого природного приросту), але це може вплинути на етнічну та культурну цілісність країни.

Характеристики функціональної структури міграційної системи діють у сукупності з іншими факторами статево-вікової структури населення певного регіону. Так, рівень освіти мігрантів є чинником, який може впливати на природний приріст населення, але його вплив варто розглядати в сукупності з фактором рівня життя. Висока освіченість прибулих, зокрема в молодому працездатному віці, завжди є позитивним

явищем, але за умов низького рівня життя воно не є чинником збільшення народжуваності. Прикладом можуть бути міграційні процеси міста Києва, інших мегаполісів України, де в структурі прибулих велика частка осіб молодшого та середнього працездатного віку з високим рівнем освіти, зокрема жінок, але на фоні тенденції падіння рівня життя народжуваність у столиці залишається низькою. При поліпшенні якості життя високий рівень освіти мігрантів буде сприятливим фактором поліпшення статеві-вікової структури населення.

Професійно-кваліфікаційний склад мігрантів діє спільно з економічним та екологічним чинниками, зокрема ситуацією на ринку праці регіону, інноваційно-інвестиційною політикою сприяння певним видам діяльності тощо. Заохочення прибуття кваліфікованих фахівців із професіями, для яких притаманний високий заробіток та існують пріоритетні умови розвитку, поліпшує добробут їх сімей і сприяє відтворенню населення. І навпаки, низька кваліфікація, неконкурентоспроможні професії мігрантів підвищують напруженість на ринку праці регіону та знижують передумови для природного приросту. Прибуття осіб із забруднених територій, із професіями, для яких характерні важкі умови праці і підвищений ризик для здоров'я, насамперед хімічної промисловості, атомної енергетики, знижують природний приріст і середню тривалість життя населення.

Дослідження міграційних процесів передбачає аналіз системи показників, зокрема двох невід'ємних складових міграції населення – процесів прибуття і вибуття. Показником, що відображає результат дії міграції населення, є сальдо, його розподіл за статтю та віком, освітою, національністю, професійно-кваліфікаційним становищем. Поряд із природним сальдо є складовою загального приросту населення регіону. Залежно від динаміки часток кожної статево-вікової групи міграційний чинник може вповільнювати або прискорювати зміни у структурі населення. Для різних регіонів характерним є свій перебіг взаємодії природного та міграційного процесу залежно від їхнього історичного та економічного розвитку.

Широке застосування праці трудових мігрантів здійснюється за двома напрямками. З одного боку, іммігранти залучаються до роботи у рамках вторинного сегмента ринку праці, який характеризується важкими і небезпечними умовами праці, низьким рівнем оплати і відсутністю можливостей професійного росту. З іншого боку, залучаються висококваліфіковані фахівці, що сприяє науково-технічному прогресу країни. У той же час для держави, з якої емігрують висококваліфіковані фахівці, існує можливість погіршення

економічного положення, при цьому еміграція некваліфікованої робочої сили знижує напруженість на ринку праці й сприяє росту доходів громадян країни-донора.

Фахівці вважають, що трудова еміграція населення з України відображає погіршення і економічної, і екологічної, і соціально-політичної ситуації. Ті, хто виїздить з України, як правило, молоді і добре освічені, їх від'їзд знижує якість трудового, демографічного та інтелектуального потенціалу країни. Трудова еміграція творчої, наукової, гуманітарної та інженерно-технічної інтелігенції за межі України, досягнувши на певному етапі критичної маси, створює серйозні перешкоди для національного відродження країни. Україна втрачає можливості зміцнення своєї національної еліти, а без неї неможливі ні розвиток національної культури, ні перебудова науково-промислового потенціалу, ні створення дієздатних збройних сил, ні забезпечення здоров'я та відтворення генофонду нації.

## **ВИСНОВКИ**

Ефективна соціальна робота у сфері трудової міграції можлива за умови вирішення низки проблем:

- ***організація ефективного статистичного обстеження чисельності мігрантів, їх заробітків і переказів в Україну.*** Враховувати доцільно параметри, що характеризують цінності трудових мігрантів (як внутрішніх, так і зовнішніх), їх настанови та очікування, мотивацію і цілі переселення, стан родинного життя, рівень доходу, професіоналізм, належність до етнокультурного середовища тощо;

- ***лібералізація законодавства у сфері надходження грошових переказів трудових мігрантів,*** що дозволить значно збільшити обсяг надходжень міграційного капіталу через фінансово-банківську систему. Для фінансово-банківського сектора міграційний капітал може стати додатковим стимулом розвитку його інфраструктури та відкрити можливості для розширення сфери послуг (більшість одержувачів переказів у сільській місцевості, де доступ до фінансових установ досить обмежений). Міграційний капітал може стати важливим фактором розвитку в Україні;

- ***розвиток легального цивілізованого ринку посередницьких послуг у трудовій міграції.*** Наразі цей ринок активно розвивається, однак переважно набирає чинності його тіньовий сектор, та за право контролю над ним борються різні групи. Ефективно протидіяти цьому процесу може тільки держава. При бажанні він може створювати



правові умови, при яких заняття тіньовими послугами стануть не вигідними, а основною їх споживач – тіньова економіка буде позбавлена стимулів до розвитку. Потрібні чіткі правила для посередницької діяльності суб'єктів різних організаційно-правових форм, що представляють державні, приватні, муніципальні організації, а також система державного контролю за їх роботою. Без цього не уникнути подальшої криміналізації посередницької діяльності у трудовій міграції та поширення в ній практик, подібних з торгівлею людьми [40, с. 26].

### **Контрольні питання**

1. Які новації у соціальній роботі в Україні, на Ваш погляд, необхідні у разі залучення міжнародного міграційного капіталу?
2. Як класифікуються трудові міграції?
3. За якими критеріями можна визначити, що має країна від трудової міграції – вигоди чи втрати?
4. Чим Ви можете пояснити велику асиметричність у розподілі українських мігрантів по країнах світу?
5. Що є основними причинами трудової еміграції з України?
6. Що передбачає економічне регулювання міжнародних міграційних процесів?
7. Як зайнятість у неформальному секторі в Україні впливає на подальшу кар'єру працівників?
8. Яка законодавча база регулювання міжнародної трудової міграції?
9. Які основні причини виникнення та існування міжнародної трудової міграції?
10. Якими є основні механізми реалізації державної міграційної політики щодо трудової міграції згідно з Концепцією державної міграційної політики (2011 р.)
11. Як підвищити захищеність трудових мігрантів та їх сімей?

### **Практичні завдання**

1. Боротьба за повну зайнятість, профілактика і скорочення безробіття, допомога безробітним – найважливіші задачі Міжнародної організації праці (МОП). Основними цілями МОП у сфері зайнятості є:
  - розширення зайнятості шляхом сприяння збалансованому і довготривалому економічному зросту;

- зниження рівня бідності шляхом ефективної зайнятості;
- проведення активної політики на ринку праці;
- досягнення оптимального співвідношення між стабільністю зайнятості та стабільністю заробітної плати;
- захист найбільш вразливих груп працівників: жінок, молоді, мігрантів.

Напишіть аналітичну записку, в якій визначте, які існують проблеми в реалізації цих завдань у соціально-трудовій сфері України. Які напрямки державної політики у сфері праці можуть сприяти вирішенню зазначених проблем в Україні?

2. Розрізняють міжнародне адміністративно-правове та економічне регулювання міграційних процесів.

Адміністративно-правове регулювання міжнародної трудової міграції передбачає: встановлення правових норм, які згладжують спірні моменти даного процесу; встановлення міграційних квот; встановлення меж можливостей міграції (наприклад, кримінальних норм).

Економічне регулювання міжнародних міграційних процесів передбачає: установа митних внесків чи бар'єрів; установа відповідних візових ставок; регулювання заробітної плати мігрантів; запровадження різних штрафних ставок.

Напишіть аналітичну записку, в якій визначте особливості, можливості, переваги і вади кожного з цих видів регулювання стосовно практики державного регулювання трудової міграції в Україні.

3. Заробітчанство (як одна з практик трудової міграції в Україні) наразі розглядається як соціальна проблема. Розкрийте позитивні і негативні наслідки заробітчанства.

Розробіть комплекс державних заходів, які можуть усунути негативні наслідки заробітчанства.

4. За яких умов міграційний капітал (грошові перекази трудових мігрантів) може стати важливим фактором розвитку в Україні?

Розробіть рекомендації державним органам влади та управління, спрямовані на те, щоб залучити міграційний капітал для підвищення соціальної захищеності трудових мігрантів.

5. Науковці вказують на таку тенденцію на ринку праці сучасної України, як подрібнення та примітивізація професійно-кваліфікаційного базису економіки. Так, зміни у структурі зайнятості за кваліфікаційними групами засвідчили, що економічне зростання

супроводжувалось зростанням зайнятості представників найпростіших професій та працівників сфери обслуговування й торгівлі та, навпаки, скороченням зайнятості спеціалістів, кваліфікованих робітників і кваліфікованих аграріїв. У кадровому складі економіки України постійно зменшується вага таких груп, як професіонали та фахівці (відповідно 13 % та 11,6 %), тоді як у всіх розвинених країнах їх частка збільшується і у середньому по ЄС становить до 16 % та 18 %. Водночас стрімко зростає частка осіб, які не мають професій і займають робочі місця, що не потребують кваліфікації (23,3 %), хоча в ЄС цей показник рідко сягає 10 % і навіть у Росії він складає 11,2 %.

Поміркуйте над тим, які заходи з боку соціальної роботи, на Ваш погляд, можуть зупинити цю негативну тенденцію.

### **Література**

1. Про зайнятість населення: станом на 08.12.2009 р. [Електронний ресурс]/ Офіційний сайт Державної служби зайнятості. – Режим доступу: [www.dcz.gov.ua/doccatalog/document?id=26456](http://www.dcz.gov.ua/doccatalog/document?id=26456)
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]/ Офіційний сайт Державної служби статистики. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Чепурко Г. І. Ринок праці в Україні: проблеми зайнятості в період становлення ринкової економіки. – К. : Інститут соціології НАНУ, 2004. – 274 с.
4. Українське суспільство 1992-2010. Соціологічний моніторинг / за ред. В. Ворони, М. Шульги. – К. : Інститут соціології НАН України, 2010. – 636 с.
5. Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]/ Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/>
6. Україна: огляд ринку праці. Січень 2009 / Проект епрі 08-14 Black sea labour market reviews. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.meda-ete.net/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/.../NOTE7PMK8](http://www.meda-ete.net/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/.../NOTE7PMK8)
7. Facts and Figures / International Organization for Migration. Available at: <http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/facts-and-figures/lang/en>

8. Маноло І. Белла. Направлення працівників за кордон : посібник для країн з низьким та середнім рівнем доходів / Маноло І. Белла, Марія Алстестіс Абрера-Мангасас. – К. : Міленіум, 2004. – 123 с.
9. Моисеенко В. М. Внутренняя миграция населения / В. М. Моисеенко – М. : МГУ; ТЕИС, 2004. – 285 с.
10. Ионцев В., Ивахнюк И. Россия в мировых миграционных потоках: особенности и тенденции последнего десятилетия (1992–2001 гг.) // Мир в зеркале международной миграции. – М. : МАКС Пресс, 2002. – С. 38-90.
11. Юдина Т. Н. Социология миграции : учебн. пособие для вузов / Т. Н. Юдина – М. : Академический проект, 2006. – 272 с.
12. Малиновська О.А. Мігранти, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями : монографія/ О.А. Малиновська. – К. : НАДУ, 2004.
13. Рекомендации по статистике международной миграции. – Нью-Йорк : Организация Объединенных Наций, 1998. – 122 с.
14. Особливості зовнішньої трудової міграції молоді в сучасних умовах /О. М. Балакірева (кер. авт. кол.), О. О. Яременко, О. Г. Левцун та ін. – К. : Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. – 124 с.
15. Время. – 23 февраля 2012 г. – № 34.
16. European Research Council. – Available at: <http://erc.europa.eu/funding-and-grants>
17. День. – 1 березня 2008 р.
18. Польща проводить міграційну амністію [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dmsu.gov.ua/uk/home/656-polshha-provodit-migracijnu-ammistiju.html>
19. День. – 16 січня 2008 р.
20. Штомпка П. Социология. Анализ современного общества/ П. Штомпка. – М. : Логос, 2008.
21. Дзеркало тижня. – 12 листопада 2011 р. – № 41.
22. Николаевский В.Н. Трудовая миграция из Украины: причины, тенденции, вызовы для социальной безопасности // Kultura a Rynek / Pod redakcja Slawomira Partyckiego. Tom 2. – Lublin : Wydawnictwo KUL, 2008. – P. 322-327.
23. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=81570&cat\\_id=34946](http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=81570&cat_id=34946)
24. Пархоменко Н. Міграція висококваліфікованих спеціалістів з України: поточна ситуація та виклики на майбутнє [Електронний

- ресурс]. – Режим доступу: <http://cpcfpu.org.ua/projects/foreignpolicy/papers/306/>
25. Трудовая миграция из Украины, Беларуси и Молдовы в Российскую Федерацию: тенденции и связь с торговлей людьми / Под ред. Е. Левченко и И. Шваб. – К., 2008.
26. Николаевский В.Н. Внешняя трудовая миграция в контексте рисков для социальной безопасности (на примере Украины) // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Социология». – 2008. – № 4. – С. 48-54.
27. Проблеми дітей трудових мігрантів: аналіз ситуації. – К., 2006.
28. Виступ Уповноваженого з прав людини Н. І. Карпачової у Верховній Раді України під час представлення Спеціальної доповіді «Стан дотримання та захисту громадян України за кордоном» (2 квітня 2003 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ombudsman.kiev.ua/Vicnuk\\_4/vis4\\_04.html](http://www.ombudsman.kiev.ua/Vicnuk_4/vis4_04.html)
29. Офіційний сайт Міністерства внутрішніх справ України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mvs.gov.ua>
30. День. – 16 січня 2008 р.
31. День. – 20 грудня 2007 р.
32. Гайдуцкий А. Миграционный капитал в Украине: скрытая реальность / А. Гайдуцкий // Зеркало недели. – № 15. – 21 апреля. – 2007.
33. Урядовий кур'єр. – №87. – 20 травня 2009.
34. Димаев А. Р. Миграция населения как социальный феномен: факторы динамики / А. Р. Димаев // Социология власти. – 2007. – № 3. – С. 65-74.
35. Урядовий кур'єр. – №230. – 8 грудня 2010.
36. Господынько Н. Е. Нелегальная миграция из стран Северной Африки в ЕС: количественные и качественные характеристики / Н. Е. Господынько // Проблемы современной экономики. – № 4 (28). – 2008.
37. Офіційний сайт Державної міграційної служби України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dmsu.gov.ua/uk/dijalnist-dmsu/dijalnist-tprb.html>
38. Інформація про біженців в Україні станом на 1 січня 2007 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.scnm.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=47631&cat\\_id=47924](http://www.scnm.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=47631&cat_id=47924)
39. Володько В. В. Репрезентація сучасної української трудової міграції в пресі / В. В. Володько // Український соціум. – 2007 – № 2 (19). – С. 90 – 101.

40. Дмитриев А. В. Принимающий социум: практика взаимодействия с трудовыми мигрантами / А. В. Дмитриев, Г. А. Пядухов // Социс. – 2009. – № 10. – С. 18-28.

41. Гимпельсон В. Е. Уровень и страх безработицы: есть ли между ними связь?: Препринт WP3/2010/06 [Текст] / В. Е. Гимпельсон, А. Ю. Ощепков; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2010. – 52 с.

42. Сицук А. А. Міграційна політика Європейського Союзу в умовах формування «економіки знань» / А. А. Сицук, К. Ю. Деделюк // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. – № 11. – 2009. – С. 21-26. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

[http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/nvynu/misnarod\\_vidnos/2009\\_11/R1/Syshchuk.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/nvynu/misnarod_vidnos/2009_11/R1/Syshchuk.pdf)

43. Про Концепцію державної міграційної політики. Указ Президента України від 30 травня 2011 р. N 622/2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/622/2011/conv>

44. Украина оказалась на 87 месте мирового рейтинга по борьбе с торговлей людьми [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://korrespondent.net/ukraine/events/1321948-ukraina-okazalas-na-87-meste-mirovogo-rejtinga-po-borbe-s-torgovlej-lyudmi-dw> (22.02.2012 р.)

## РОЗДІЛ ДРУГИЙ

### ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

---

*Глава 5. Соціальний захист населення у сфері  
зайнятості в Україні*

*Глава 6. Діяльність Державної служби  
зайнятості*

*Глава 7. Соціальні механізми регулювання стану  
працездатного населення у сфері зайнятості та на  
ринку праці*

*Глава 8. Підготовка спеціалістів для роботи у  
сфері зайнятості населення*



*Хорошее начало – половина дела*  
*Платон*

## Глава 5

# СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

---

**5.1. Соціальна політика у сфері зайнятості населення**

**5.2. Структура системи соціальних послуг у сфері зайнятості населення**

**5.3. Державне соціальне страхування на випадок безробіття**

**5.4. Державні та територіальні програми зайнятості**

*Контрольні питання*

*Практичне завдання*

*Література*



## 5.1. Соціальна політика у сфері зайнятості населення

### **Модель соціальної політики та соціальний захист населення в Україні**

Напрямки реалізації соціального захисту населення, групи населення, які мають у першу чергу отримати соціальну допомогу, участь та відповідальність за реалізацію соціальних програм представників трьох секторів

суспільства (держави, громадських та приватних організацій), джерела фінансування важливих соціальних програм та інші аспекти реалізації соціальної політики населення залежать від прийнятої моделі соціальної політики, а також історичних, політичних та соціокультурних чинників у кожній конкретній країні. Реформування моделі соціальної політики призводить до реформування і основних її елементів – системи соціального захисту та системи соціальних послуг, у тому числі і у сфері зайнятості населення.

У країнах світу загально визначеними є наступні моделі соціальної політики, що віддзеркалюють економічні та соціальні пріоритети та політичні традиції в кожній країні (Г. Еспінг-Андерсен, У. Лоренс): ліберальна (англосаксонська), соціал-демократична (скандинавська), корпоративна (континентально-європейська) та рудиментарна. Різниця між цими моделями полягає в тому, хто несе остаточну відповідальність за соціальний захист кожної людини – сім'я, громада або держава. Завдання більшості систем соціального захисту населення полягає у підтримці стабільності доходів людей, наданні рівного доступу до медичного обслуговування та необхідних соціальних послуг [1; 2]. Перевага віддається або соціальній солідарності, перерозподілу доходів та соціальній підтримці рівня життя усього населення (Швеція), або становленню ринкових відносин, проведенню соціальних програм з найменшими економічними витратами, розвитку системи приватного страхування (Німеччина), становленню «особистісної відповідальності» працюючих громадян за своє життя та благополуччя, а також тимчасової державної соціальної допомоги найбільш нужденним (США) тощо.

У той же час з'являється модель соціальної політики, яка характерна для країн – членів Європейського Союзу (ЄС), що характеризується врахуванням економічної ефективності, соціальної солідарності та інтеграцією досвіду соціальної політики учасників ЄС. При цьому у сфері надання соціальних послуг існує загальна тенденція

до [3; 4; 5]: зменшення традиційної ролі держави та збільшення ролі муніципальної влади при виборі пріоритетів у наданні соціальних послуг (децентралізація); установа нових форм партнерства держави з представниками інших секторів громадянського суспільства (громадського і комерційного); збільшення обсягу послуг, які надаються незалежними суб'єктами (неприбутковими громадськими організаціями та комерційними структурами); розвитку руху самопомоги та взаємодопомоги, особливо для людей, що мають проблеми із здоров'ям (соціальна підтримка, медичні консультації), а також для жінок, що стали жертвами насильства (організація притулків); сертифікації, розробки стандартів і еталонних моделей надання послуг та встановлення режиму ліцензування і реєстрації суб'єктів надання соціальних послуг; орієнтації на споживача (послуги організовані для задоволення потреб споживачів; споживачі беруть участь у процесі надання послуг, а також у виборі нових напрямів роботи); орієнтації на постачальників послуг (соціальні працівники мають належний статус у суспільстві); створення ринку соціальних послуг; деінституціоналізації (відмови від великих стаціонарних закладів соціального обслуговування); розвитку практики надання соціальних послуг у громаді; перевірки «нужденності» при призначенні соціальної допомоги та наданні соціальних послуг; адресності соціальних послуг, що надаються тощо.

Модель соціальної політики в Україні зараз знаходиться на етапі реформування – переходу від патерналістської до європейської моделі. Цей перехід є доволі складним, що пов'язано з наявністю багатьох проблем. Визначальною для формування моделі соціальної політики нашої держави була глибока соціально-економічна криза 90-х рр. ХХ століття, яка супроводжувала становлення незалежної держави і ринкові трансформації в Україні та вплинула на економічну, політичну та соціальну сфери. Була здійснена спроба відійти від соціалістичного минулого, що знайшло своє відображення у Конституції України та основних законодавчих документах. З одного боку, нові цінності орієнтації були задекларовані, з іншого – виникли труднощі з їх впровадженням, пов'язані з нестабільністю ринкової економіки та відсутністю єдиних механізмів їх реалізації. Ринкові трансформації у країні відбувалися без розробки підстраховочних інструментів підтримки рівня та якості життя більшості населення, що призвело до негативних наслідків, а саме: падіння промисловості, зростання рівня безробіття, невіплата заробітної плати, погіршення якості життя більшості населення країни, збільшення кількості суїцидів

серед економічно-активного населення тощо. Формування так званих «повітряних подушок», спрямованих на підтримку найбільш уразливих соціальних груп (матеріальні виплати, пільги тощо), було недовідомим та не змогло забезпечити гідний рівень та якість життя уразливим групам, у тому числі і серед економічно-активного населення, які не забезпечували навіть фізичного виживання.

Державне реформування 2000–2004 років було пов'язане з перерозподілом соціальних обов'язків держави та збільшенням функцій муніципальної влади (децентралізація). Але ця передача здійснювалася без належного фінансового підґрунтя. Тобто в Україні, як і в європейських країнах, є орієнтація на децентралізацію влади, але не розроблені реальні механізми її реалізації.

У той же час відбувається активне становлення різноманітних громадських організацій, фондів, асоціацій, приватних організацій тощо, тобто розвиток суспільного і комерційного секторів.

В останній час активно розвивається система соціального діалогу між державою та недержавними формуваннями, у тому числі і у сфері надання соціальних послуг. Розвиток громадського сектору веде за собою розвиток руху взаємодопомоги, що є позитивною тенденцією для вирішення проблем соціально-уразливих груп населення.

Соціальна політика в Україні спрямована на управління соціальними ризиками, важливою її складовою на загальнонаціональному рівні є **соціальний захист населення** – система економічних, соціальних, правових, організаційних заходів, у межах якої *працездатним громадянам* надаються відповідні умови для покращення життєдіяльності за рахунок особистого трудового внеску, а *непрацездатним, соціально-уразливим групам населення* – певні державні соціальні гарантії, матеріальна підтримка, спеціальні соціальні послуги тощо [6]. Метою соціального захисту є забезпечення добробуту населення, тобто можливість задовольнити основні потреби людей, які є не однаковими для окремих соціальних груп та мають тенденцію змінюватися у просторі та часі, для забезпечення стану соціальної захищеності (соціальної безпеки) не тільки окремої людини, але й суспільства в цілому [6].

Для забезпечення соціального захисту населення застосовується комплекс інструментів, серед яких виділяють активні і пасивні. **Активні інструменти** спрямовані на попередження ситуацій, які загрожують добробуту людини, а також на стимулювання її активності, які здійснюються у вигляді соціального страхування, програм

зайнятості, охорони здоров'я тощо. *Пасивні інструменти* покликані надати соціальну допомогу та підтримку особі або соціальній групі, яка не має достатніх засобів існування та знаходиться у складній життєвій ситуації. При цьому соціальна допомога має адресну направленість [6].

Як вважає М. В. Туленков, в умовах кризового стану та посткризового відновлення в Україні найбільш пріоритетним напрямком реформування соціальної політики має стати посилення соціальної спрямованості здійснюваних економічних реформ, а також розбудова соціально орієнтованої ринкової економіки. При цьому соціальний зміст реформ економіки повинен включати розкриття потенціалу кожної людини, а також формування у неї творчої, активної життєвої позиції. Це передусім становлення середнього класу, тобто формування стійкого прошарку людей, у яких є власність та стабільний дохід. Необхідна глибинна модернізація соціальної сфери, що у першу чергу пов'язано з перебудовою політики доходів та реформуванням системи оплати праці, подоланням існуючого нині штучного зниження вартості робочої сили, надмірного майнового розшарування населення, а також з удосконаленням механізмів визначення мінімальної заробітної плати, основу якої має складати прожитковий мінімум, зменшення податкового навантаження на фонд оплати праці й доходи громадян, запровадження стандартів погодинної оплати праці тощо [7]. Наприклад, молодь у своїй більшості не потребує безкоштовних соціальних послуг. Наявність робочого місця та гідна заробітна платня дозволить молоді задовольняти соціальні потреби, не звертаючись до соціальних організацій міста. Це актуалізує питання збалансованості регіональних ринків праці, у першу чергу це підготовка спеціалістів, які дійсно необхідні; якісного працевлаштування безробітної молоді згідно з отриманою спеціальністю; пошуку першого робочого місця для випускників навчальних закладів тощо. Саме це дозволить більше уваги приділяти наданню адресної соціальної допомоги тим громадянам, які дійсно цього потребують.

*Оптимальна модель соціального захисту населення* повинна мати за мету розробку та впровадження таких соціальних програм, які спрямовані на підтримку широких кіл економічно-активних прошарків населення, забезпечення можливості вертикальної мобільності, створення умов функціонування людини на рівні цивілізованих соціальних стандартів якості життя (високий рівень заробітної плати, що дає змогу не лише відтворення робочої сили, а її соціального

розвитку, спроможності працюючих забезпечити добробут своєї сім'ї, доступ до якісних медичних послуг, освіти, задоволення соціальних та культурних потреб). Соціальна робота у такому сенсі спрямована на формування середнього класу, який є запорукою стабільності суспільства, його усталеного розвитку, соціальної безпеки. Такий підхід виключає розгляд сутності соціальної роботи як діяльності, спрямованої на надання необхідної соціальної допомоги або соціального захисту лише найбільш соціально-уразливим групам населення, оскільки у сучасних умовах у першу чергу необхідна підтримка тих верств населення, які ще не впали за межу бідності.

А. І. Андрущенко відзначає, що у сучасних умовах оптимальна модель соціального захисту населення повинна включати три напрямки, які у сукупності забезпечать не тільки фізичне виживання населення, але й підтримають певний стандарт життєвого рівня в умовах перехідного періоду [8].

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

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

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

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

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

Отже, реформування моделі соціального захисту населення впливає і на функціонування національної **системи соціальних послуг** як важливого елемента соціального захисту населення, а саме

представників тих груп, які мають проблеми у соціальному функціонуванні.

### **Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення**

Одним з напрямків державного регулювання економічних і соціальних процесів, реалізації соціальної політики в Україні є державне регулювання сфери

зайнятості населення.

Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення – це цілеспрямовані дії держави і її владних структур, спрямовані на: забезпечення максимальної зайнятості населення відповідного рівня розвитку продуктивних сил; усунення і попередження розбалансованості у попиті та пропозиції робочої сили; удосконалення трудових відносин; забезпечення прав і свобод людини, в т. ч. соціальне забезпечення, соціальний захист, надання інших соціальних послуг, спрямованих на створення умов для підвищення якісного складу людського потенціалу, високого рівня і якості життя населення [9].

Суб'єктами регулювання ринку праці є державні установи, організації та посадові особи, які формують державну політику, здійснюють цілеспрямований регульований вплив на соціальні процеси у сфері ринку праці та трудових відносин, відповідно до делегованих їм повноважень. До них відносяться державні органи законодавчої і виконавчої влади України (Верховна Рада, Уряд, міністерства, комітети та відомства, органи місцевого самоврядування) [9].

Об'єктами державного регулювання ринку праці є процеси і умови функціонування та відтворення робочої сили, зайнятості населення, на які спрямовано організаційну, координаційну та стимулюючу діяльність відповідних суб'єктів державних владних структур. Тобто об'єктами державного управління ринку праці є [9]:

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

**Основні задачі державного регулювання ринку праці [9]:**

- сприяння реалізації права на працю і одержання трудового доходу;
- виявлення та розв'язання протиріч ринку праці;
- сприяння подоланню дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили;
- проведення реалістичної політики у галузі підвищення зайнятості населення, соціального захисту, соціальної підтримки і соціального забезпечення;
- узгодження використання економічних регуляторів розширення попиту на робочу силу із загальноекономічною політикою розвитку економіки (інвестиціями, кредитно-фінансовою системою, податковою, бюджетною, зовнішньоекономічною діяльністю);
- створення умов для розширення попиту на висококваліфікованих працівників (із забезпеченням престижної заробітної плати) у пріоритетних галузях економіки;
- надання соціальних послуг населенню і роботодавцям;
- організація профорієнтаційної роботи;
- створення державної системи моніторингу і прогнозування потреб економіки (залежно від ситуаційних моделей економічного розвитку) у професійно-кваліфікаційному складі робочої сили;
- створення умов для забезпечення посильної участі соціально вразливих верств населення в суспільному виробництві;
- сприяння скороченню і обмеженню неформальної зайнятості;
- сприяння адаптації ринку праці, соціально-трудових відносин до умов глобалізації та інтеграції України у світовий економічний простір.

***Заходи державного регулювання зайнятості населення поділяються на активні та пасивні [10].***

***Активні заходи*** державного регулювання у сфері зайнятості включають:

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

- посилення територіальної та професійної мобільності робочої сили;
- субсидування частини витрат підприємств на заробітну плату, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, застосування гнучких форм зайнятості;
- сприяння у працевлаштуванні (пошук підходящої роботи, допомога громадянам у відкритті власної справи; працевлаштування неконкурентоспроможних верств населення на заброньовані робочі місця; сприяння самозайнятості та підприємницькій діяльності; організація тимчасових громадських робіт);
- надання допомоги в разі трудової міграції.

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

Необхідною умовою проведення ефективної політики у сфері зайнятості населення є забезпечення гармонійної взаємодії об'єктивної та суб'єктивної компонент системи регулювання зайнятості [11].

Об'єктивна компонента – це принципи й заходи державного регулювання зайнятості, покликані забезпечувати громадянам рівні можливості щодо самовизначення стосовно виду діяльності й фаху, гарантувати кожному право на професійну підготовку й вільний вибір місця праці, а також формувати високий і стабільний рівень зайнятості, сприяти вдосконаленню її структури, оптимальному функціонуванню ринку праці. Ці заходи мають гарантувати захист суб'єктів на ринку праці за пріоритетної уваги до захисту безробітних.

Суб'єктивну підсистему регулювання зайнятості становлять внутрішні характеристики населення, які виступають рушійними силами його поведінки у сфері зайнятості. Це, перш за все, мотиваційні механізми зайнятості.

**Отже, соціальна політика держави у сфері зайнятості включає:**

- регулювання соціальних відносин у суспільстві, регламентацію умов взаємодії суб'єктів економіки у сфері зайнятості (в тому числі між роботодавцями і робітниками);
- вирішення проблеми безробіття та забезпечення ефективної зайнятості;



- формування стимулів до високопродуктивної суспільної праці й надання соціальних гарантій;
- створення системи соціального захисту населення;
- забезпечення розвитку елементів соціальної інфраструктури сфери зайнятості.

Системотворчий характер соціальної політики у сфері зайнятості обумовлюється тим, що соціальна політика виступає механізмом забезпечення умов життєздатності суспільства; його стабілізації і консолідації.

### **ДОВІДКА**

*Державні гарантії у сфері зайнятості та на ринку праці*

**Державні гарантії права на вибір професії та виду діяльності для працездатного населення у працездатному віці в Україні [12, ст. 4]**

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

роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів держави, раніше заявлених підприємствами, установами, організаціями.

**ДОВІДКА**  
**Додаткові гарантії**  
**зайнятості для окремих**  
**категорій населення**

Держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і **не здатні на рівних**

**конкурувати на ринку праці**, у тому числі [12, ст. 5]:

- жінкам, які мають дітей віком до шести років; одиноким матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів;
- молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;
- особам передпенсійного віку (за два роки до досягнення пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», або віку, що дає право на призначення пенсії (за наявності відповідних умов);
- особам, звільненим після відбуття покарання або примусового лікування;
- інвалідам, які не досягли пенсійного віку.

Для працевлаштування зазначених категорій громадян (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку) місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості встановлюють квоту робочих місць для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форм власності та організаційних форм з чисельністю працюючих понад 20 осіб для бронювання ними до 5 відсотків загальної кількості робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості.

Якщо на підприємстві (об'єднанні), в установі, організації працює передбачена кількість осіб, які належать до соціально-уразливих категорій громадян, квота для цих підприємств не встановлюється.

*У разі відмови у прийомі на роботу громадян із зазначених категорій (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку), у межах установленої броні з підприємств, установ та організацій державна служба зайнятості стягує штраф за кожну таку відмову в розмірі чотирьох мінімальних заробітних плат. Одержані кошти спрямовуються до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття і можуть використовуватися для фінансування витрат підприємств, установ та організацій, які створюють робочі місця для цих категорій населення понад встановлену квоту.*

**Основними принципами проведення соціальної політики у сфері зайнятості є [12, ст. 3]:**

- забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, у реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;

- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;

- координація діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної і соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості;

- співробітництво професійних спілок, асоціацій (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

- міжнародне співробітництво у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

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

**Методи впливу держави на розвиток та забезпечення реалізації соціальної політики у сфері зайнятості:**

- правове забезпечення соціального захисту населення, прийняття відповідних законодавчих і нормативних актів;

- прямі державні витрати з бюджетів різних рівнів на фінансування соціальної сфери зайнятості;
- прогнозування стану загальнонаціональних і регіональних ринків праці; створення мережі центрів служби зайнятості;
- встановлення соціальних нормативів і стандартів; контроль за їх дотриманням;
- державні програми з вирішення конкретних проблем зайнятості (національна та регіональна програми зайнятості, програми сприяння працевлаштуванню населення вугледобувних регіонів, розвиток зайнятості у малих містах та ін.);
- обов'язкове соціальне страхування в різних формах;
- підготовка та перепідготовка кадрів;
- організація оплачуваних громадських робіт;
- соціальне партнерство.

***Серед першочергових заходів проведення соціальної політики у сфері зайнятості є:***

- запровадження системи довгострокових прогнозів попиту на робочу силу за професіями й формування за результатами прогнозування державного замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів;
- розвиток співпраці між навчальними закладами й підприємствами (роботодавцями) з метою формування, відтворення та збереження кадрового потенціалу, підвищення його кваліфікації;
- запровадження системи підготовки кваліфікованих робочих кадрів на підприємствах;
- гарантування надання першого робочого місця випускникам навчальних закладів різних ступенів акредитації, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням;
- розробка механізмів стимулювання підприємців до створення нових робочих місць;
- створення системи тимчасового житла, включаючи мережу гуртожитків, із метою спрощення трудової міграції всередині країни;
- формування механізмів стимулювання підприємців до інвестицій у види економічної діяльності, найбільш важливі для економіки країни;
- упровадження моніторингу впливу на рівень зайнятості заходів економічної політики уряду, зокрема у сфері лібералізації ринків, цінового регулювання тощо;

- забезпечення на державному рівні захисту інтересів громадян, які працюють за межами країни.

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

Таблиця 13

**Основні соціально-економічні індикатори  
рівня життя населення в Україні**  
(за даними Державної служби статистики України)

	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.
<i>Наявні доходи населення, млн грн</i>	298275	363586	470953	634493	672662
<i>Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн</i>	806	1041	1351	1806	1906
<i>Реальна заробітна плата, % до попереднього року</i>	120,3	118,3	112,5	106,3	90,8
<i>Середній розмір призначеної пенсії, грн</i>	407	478	751	898	999
<i>Прожитковий мінімум на одну особу у розрахунку на місяць</i>	423	472	532	626	701
<i>У % до попереднього року</i>	116,9	111,6	112,7	117,7	112,0
<i>Співвідношення загальних доходів 20% найбільш та 20% найменш забезпеченого населення (квінтільний коефіцієнт фондів)</i>	4,6	4,7	3,6	3,8	3,7
<i>Частка населення із середньодушовими загальними доходами у місяць, нижчими за прожитковий мінімум</i>	55,3	50,9	29,3	18,1	21,4

## **5.2. Структура системи соціальних послуг у сфері зайнятості населення**

### **Система соціальних послуг в Україні**

Важливим елементом реалізації соціальної політики у сфері зайнятості населення є функціонування системи соціальних послуг.

При визначенні структури системи соціальних послуг особливого спрямування набуває використання системного та структурно-функціонального підходів. Системний підхід дозволяє будь-який об'єкт розглядати одночасно і як єдине ціле, і як сукупність певних елементів, що взаємодіють і взаємовпливають один на одного, об'єднаних для досягнення певного результату. З точки зору структурно-функціонального підходу будь-який об'єкт розглядається як системно-організована структурна цілісність, в якій кожен елемент має певне функціональне призначення [13].

У соціологічному словнику соціальна система тлумачиться як «певна сукупність, множина взаємопов'язаних елементів, взаємодія яких утворює стійку цілісність, появу нових інтегративних якостей та внутрішніх закономірностей, не притаманних компонентам, що утворюються окремо» [14, с. 250-251].

Соціальна система завжди є складно організованою, оскільки її структуру становлять елементи, що якісно вирізняються своєю природою і властивостями (безпосередньо індивіди, соціальні інститути та організації, соціальні відносини). Будь-яка соціальна система може бути представлена у трьох аспектах: як множина індивідів; як ієрархія соціальних позицій; як сукупність соціальних норм і цінностей. Крім того, вона охоплює всі сфери суспільства (економічну, політичну, духовну), тому одні й ті ж елементи залежно від обставин і потреб можуть входити до різних підсистем [15]. Кожна система органічно пов'язана з системою більш широкого масштабу і з суспільством у цілому як макросистемою, зумовлюється нею, хоча і зберігає відносну самостійність. Розвиток системи ґрунтується на спонтанних змінах та цілеспрямованих впливах.

Система соціальних послуг – це об'єкт, який одночасно розглядається і як єдине ціле, і як сукупність різнорідних елементів (органів, закладів, заходів, програм тощо) та ресурсів, дія яких спрямована на покращення соціального стану соціальних груп і окремих індивідів, що потрапили у складні життєві обставини. Управлінська діяльність може характеризуватися як інструмент системи, що знаходиться на певному рівні розвитку. Основними

інструментами, за допомогою яких центральні або місцеві органи державного управління впливають на формування системи надання соціальних послуг, є нормативно-правові, економічні, фінансові, соціально-психологічні, організаційно-технічні.

Кожна установа соціального обслуговування є підсистемою системи надання соціальних послуг і складається у свою чергу з ряду елементів організаційної структури і таких її складових: обслуговуючий персонал, споживачі соціальних послуг, потенційні споживачі (що потенційно потребують соціальних послуг), методи надання послуг, зміст послуг і т.п. При цьому система надання соціальних послуг є підсистемою соціального захисту населення і одним із напрямків соціальної політики держави.

У науковій літературі підкреслюється, що система надання соціальних послуг характеризується: динамікою функціонування (прогрес або регрес) соціальних служб, їх взаємодією з органами влади і населенням; формою організації надання соціальних послуг, процедурами, технологіями і функціями соціальних служб; фінансово-матеріальним забезпеченням; кадровим забезпеченням і рівнем професіоналізму персоналу; наявністю нормативно-правового поля; ступенем ефективності соціальних послуг і т.п. [16].

Сутність системи у статичі розкривається шляхом визначення її структури, яка складається з елементів з притаманними їм властивостями, зв'язків і відносин між ними. Структура характеризує систему з боку усталеності, якісної визначеності. Це важлива, але недостатня характеристика. Сутність системи в її динаміці розкривається через аналіз функцій кожного елемента та функціонування і тенденцій розвитку системи в цілому. Структура і функції – це невід'ємні елементи кожної системи, і тільки в їх єдності розкривається сутність останньої [13].

О. Л. Іванова та Т. В. Семигіна аналізують декілька підходів до визначення структури системи соціальних послуг. Так, за рівнем (масштабами) діяльності виділяють організації, що діють у міжнародному просторі (Міжнародна організація праці, Всесвітня організація охорони здоров'я, які мають представництва в Україні), на національному рівні (Українське товариство глухих, Українське товариство сліпих), регіональному, обласному, місцевому рівні (територіальні центри та відділення соціальної допомоги, районні відділи зайнятості населення) [18].

Окрім цього, діяльність системи соціальних послуг відбувається на різних організаційних рівнях [18]:

- рівні створення соціальної політики та планування (Верховна Рада та місцеві Ради депутатів, Адміністрація Президента, Кабінет Міністрів);
- рівні розробки механізмів, що забезпечують всебічність та широке територіальне охоплення населення, організацій та соціальних служб (Міністерства та відомства);
- рівні утворення системи, управління нею, що дає змогу вирішити коло проблем, а не окремий випадок (Державна служба зайнятості населення, Державний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді);
- рівень, на якому вирішуються окремі ситуації (окремі соціальні служби, організації, установи);
- рівень, на якому соціальні служби мають справу з певними проблемами (інформаційні, консультативні служби, відділи).

Систему соціальних послуг також представляють у вигляді відомчої мережі [4]. Центральним органом виконавчої влади спеціальної компетенції є Міністерство соціальної політики України, яке забезпечує реалізацію державної соціальної політики у сфері праці, зайнятості, соціального захисту, соціального страхування; координацію соціальної допомоги та обслуговування людей літнього віку, інвалідів, ветеранів війни та праці та інших вразливих груп. До сфери управління Міністерства соціальної політики входить: Державна служба зайнятості та мережа регіональних і районних центрів зайнятості; територіальні інспекції охорони праці; мережа обласних, міських та районних управлінь праці та соціального захисту населення; санаторії для оздоровлення та лікування ветеранів війни і праці та інвалідів; реабілітаційні установи для інвалідів тощо. До системи органів виконавчої влади у сфері соціального захисту населення відносяться також Міністерство освіти і науки, молоді та спорту; Міністерство охорони здоров'я; Міністерство внутрішніх справ тощо.

Наступний підхід до визначення структури системи соціальних послуг у вітчизняних і закордонних роботах визначається як «секторальний підхід», який виходить з того, що всі організації, які входять до системи, можна віднести до одного з трьох секторів [19].

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



**Другий сектор** – комерційний (бізнес-сектор): недержавні прибуткові організації, а також громадяни, які займаються підприємницькою діяльністю щодо соціального обслуговування.

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

**ДОВІДКА**  
**Система соціальних**  
**послуг в Україні:**  
**секторальний підхід**

*В Україні система державних соціальних закладів є основною і включає широку мережу стаціонарних (інтернатних) установ: будинків дитини, дитячих будинків-інтернатів, шкіл-інтернатів, будинків-інтернатів загального профілю, психоневрологічних інтернатів, геріатричних пансіонатів тощо, підпорядкованих різним відомствам.*

*Так, в Україні діє близько 324 будинків-інтернатів: дитячих, психоневрологічних, спеціальних, будинків-інтернатів для громадян похилого віку та інвалідів; пансіонатів для ветеранів війни та праці, у яких перебувають близько 55 тисяч громадян похилого віку, інвалідів та дітей-інвалідів (2011 р.) [20].*

*Разом із тим у сучасній Україні під впливом процесу деінституціоналізації розвивається система нестаціонарних закладів для надання соціальних послуг за місцем проживання; у реабілітаційних установах; в установах денного перебування; в установах тимчасового перебування; у територіальних центрах соціального обслуговування людей похилого віку, людей із функціональними обмеженнями. Так, близько 2 млн пенсіонерів, інвалідів, самотніх незапрацьованих громадян за місцем їх проживання обслуговують 40 тис. соціальних працівників 743 територіальних центрів, які надають 50 видів соціальних послуг (2011 р.) [20]. Це придбання медикаментів, продуктів харчування, приготування їжі, виклик лікаря, організація необхідних видів протезно-ортопедичної допомоги, проведення консультацій тощо.*

*Крім державних, в Україні діє понад 20 тисяч громадських та інших недержавних організацій (НДО), які надають соціальні послуги або мають відношення до соціальної сфери. Це можуть бути організації, що діють в міжнародному просторі (як Міжнародна організація праці, Всесвітня організація охорони здоров'я, які мають представництва в Україні), на національному рівні (Українське товариство глухих, Українське товариство сліпих, Союз інвалідів та інші), регіональному, обласному чи міжобласному рівні, чи такі, вплив*

яких розповсюджується на місто або навіть певний район міста [4;18].

За формою недержавні організації, що діють у соціальній сфері, можуть бути зареєстровані як громадські організації; благодійні організації або благодійні фонди; кредитні спілки; релігійні організації; приватні організації (приватні школи, реабілітаційні майстерні). Найбільш типовими видами діяльності українських НДО є: захист прав та інтересів окремих соціальних груп, проведення тренінгів і консультацій, освіта і розповсюдження інформації для населення, вирішення соціальних проблем, освітня діяльність [4;18].

В останній час з'явилась тенденція поширення приватних (комерційних) соціальних організацій в Україні та переходу деяких державних соціальних послуг до надання платних соціальних послуг. Це пов'язано з політикою держави щодо створення ринку соціальних послуг. Наприклад, це медичні та соціально-реабілітаційні заклади, створені на основі приватної власності для надання послуг інвалідам, хворим на алкоголізм та наркоманію; кадрові агентства, які надають послуги з працевлаштування тощо.

#### **ДОВІДКА**

#### **Рівень довіри українського населення до організацій трьох секторів громадянського суспільства**

організаціям виказали 15,2% опитаних, у 2006 році – 12,2%, у 2008 році – 16,3%, у 2010 році – 15,5%.

При цьому частка людей, які зовсім не довіряють організаціям «третього сектору», знизилась з 27,3% у 2004 році до 22,2% у 2010 році. Варто звернути увагу на те, що індекс довіри українського населення (середній бал: шкала 1-5 балів) до недержавних організацій (благодійних фондів, громадських асоціацій та об'єднань) у 2004–2006 рр. залишався незмінним (2,4), але потім почав зростати і у 2008 році становив уже 2,6. У 2010 році він трохи знизився і складав 2,5. Так, індекс довіри населення до недержавних організацій у 2010 році є вищим, ніж індекс довіри Верховній Раді (2,4), страховим компаніям (2,0), банкам (2,1), міліції (2,3), прокуратурі (2,3); і нижчим, ніж індекс довіри сім'ї і родичам (4,6), колегам (3,5), церкві (3,5).

У той же час дуже цікаво порівняти індекс довіри українського населення до організацій трьох секторів суспільства.

За результатами національних моніторингових опитувань, проведених у 1992–2010 роках Інститутом соціології НАН України (N=1800) [21], у 2004 році довіру недержавним

*Індекс довіри керівникам державних підприємств у 2010 році становить 2,6 (у 2006 році – 2,7); приватним підприємцям – 2,6 (у 2006 році – 2,6); організаціям «третього сектору» – 2,5 (у 2006 році – 2,4). Тобто ми бачимо незначне зростання рівня довіри населення до недержавного сектору і зниження рівня довіри до державних інституцій та закладів. Рівень довіри до приватних підприємств залишається майже незмінним на рівні 2,6 балів.*

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

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

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

- управлінські і контролюючі органи;
- учасники процесу взаємодії (виконавці та споживачі послуг);
- проблемна ситуація – соціальна ситуація, умова або обставина, що негативно впливає на рівень життєдіяльності та соціалізованості людини;
- мета надання соціальних послуг – вирівнювання рівня і якості життя різних верств населення шляхом задоволення життєвих (вітальних) та соціальних потреб;
- ресурси, необхідні для задоволення потреб соціально уразливих верств населення (матеріальні, фінансові, трудові тощо);

- умови надання послуг – сукупність особливих знарядь і предметів праці, стан виробничого середовища і організації праці, які істотно впливають на здоров'я, настрої і працездатність індивіда (санітарно-гігієнічні; психофізіологічні; соціально-психологічні і естетичні);

- види, форми, методи надання послуг;

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

- результат у вигляді корисного ефекту праці полягає в задоволенні соціальних потреб незахищених верств населення, а також поліпшенні їх соціального самопочуття, вирішенні важкої життєвої ситуації тощо. Результат будь-якої діяльності пов'язаний з її метою, яка інтерпретується як планований результат, ідеальне, уявне передбачення результату діяльності.

### **Організаційні форми надання соціальних послуг населенню у сфері зайнятості та на ринку праці**

Інфраструктура ринку праці – це сукупність суб'єктів матеріально - технічного, організаційного, інформаційного, фінансового та правового характеру, які

забезпечують безперебійне функціонування ринку праці [22].

До інфраструктури ринку праці відносять [22]:

- Міністерство соціальної політики,
- Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

- систему державної служби зайнятості;
- суб'єктів підприємницької діяльності посередництва у працевлаштуванні громадян України (комерційні біржі працевлаштування);

- Науково-дослідний інститут праці й зайнятості населення Міністерства соціальної політики й Національної академії наук України (м. Київ);

- Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин (м. Луганськ);

- Інститут підвищення кваліфікації кадрів державної служби зайнятості;

- громадські організації, благодійні фонди, центри підготовки і професійної орієнтації населення тощо.

Отже, у сфері зайнятості населення та на ринку праці також задіяні організації трьох секторів громадянського суспільства, в межах яких надаються послуги з працевлаштування.

У зв'язку з тим, що головним суб'єктом реалізації соціальної політики є держава, то основною організацією, яка займається питаннями соціального захисту населення у сфері зайнятості та на ринку праці, є **Державна служба зайнятості з мережею територіальних центрів зайнятості**. Саме в межах цієї соціальної організації надаються різноманітні соціальні послуги, пов'язані зі сферою зайнятості, не тільки незайнятому працездатному населенню у працездатному віці, але й особам, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, роботодавцям, учнівській та студентській молоді тощо.

Одним з партнерів центрів зайнятості у напрямку забезпечення **вторинної зайнятості** населення є **Державна соціальна служба для сім'ї, дітей та молоді** з мережею обласних, районних, міських, селищних і сільських соціальних служб для дітей, сім'ї та молоді. Згідно з Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», Державна служба зайнятості разом з органами виконавчої влади, центрами соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді надає учням, студентам та аспірантам денної форми навчання допомогу у працевлаштуванні у позанавчальний час [23].

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

Становлення громадянського суспільства в Україні супроводжується активним розвитком недержавних неприбуткових організацій або організацій «третього сектору». Згідно з Законом України «Про об'єднання громадян» [24], громадською організацією є об'єднання громадян для задоволення та захисту своїх законних соціальних, економічних, творчих, вікових, національно-культурних, спортивних та інших спільних інтересів. Вони діють на основі добровільності, рівноправності їх членів (учасників), самоврядування, законності та гласності.

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

Згідно зі статтею 19 Закону України «Про зайнятість населення», суб'єктам підприємницької діяльності надається право здійснювати платні послуги, пов'язані з профорієнтацією населення, посередництвом у працевлаштуванні громадян в Україні та за кордоном. Така діяльність може проводитись лише на підставі дозволу (ліцензії), який видається Державним центром зайнятості Міністерства соціальної політики України у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

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

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

**Кадрові агенції** надають послуги підбору персоналу та пошуку роботи. Послуги кадрових агенцій є платними.

**Рекрутингові організації** (англ. staff recruitment) надають послуги з підбору і оцінки кадрів, персоналу. Вони працюють з роботодавцями, шукаючи для них працівників на конкретну вакансію, тому дуже часто для тих, хто шукає роботу, послуги є безкоштовними.

Розвиток української економіки та аналіз світової кадрової індустрії дозволяє зробити прогноз: обсяг рекрутингу в Україні зростатиме. Співробітники рекрутингових агентств як ніхто інший «відчувають» ситуації у компаніях, таким чином, вони у змозі передбачити найважливіші тенденції як на зовнішньому ринку праці, так і на внутрішньому.

Отже, об'єднуючи потенціал держави, підприємців і профспілок для досягнення соціального миру, система соціального партнерства

створює належні умови для економічного розвитку країни, позитивно впливає на формування та використання людських ресурсів. Таким чином, система соціального партнерства — важлива структурна ланка інфраструктури ринку праці. Чим ефективніше співпрацюють соціальні партнери, тим більш ефективно використовується трудовий капітал підприємств, галузей, регіонів, держави.

### **5.3. Державне соціальне страхування на випадок безробіття**

**Соціальне страхування** *Соціальне страхування* є важливою складовою частиною соціального захисту населення.

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

Законодавство про страхування на випадок безробіття складається з Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», Закону України «Про зайнятість населення» та інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері страхування на випадок безробіття, а також міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Згідно з Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» і статутом Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі – Фонд), Держава є гарантом забезпечення застрахованих осіб та надання їм відповідних соціальних послуг Фондом. Цей закон визначає порядок реєстрації та обліку платників страхових внесків, обчислення і сплати роботодавцями та застрахованими особами внесків до Фонду.

#### ***Принципи страхування на випадок безробіття:***

- надання державних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав;
- обов'язковість страхування осіб, які підлягають цьому виду страхування згідно з законом, добровільність страхування інших осіб;
- цільове використання коштів страхування;
- солідарність та субсидування;

- обов'язковість фінансування витрат, пов'язаних із наданням матеріального забезпечення та соціальних послуг у випадку безробіття;
- паритетність в управлінні страхуванням представників держави, застрахованих осіб і роботодавців;
- диференціація розмірів виплати допомоги в залежності від страхового стажу та тривалості безробіття;
- надання допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на рівні, не нижчому за встановлений прожитковий мінімум;
- законодавче визначення умов і порядку здійснення страхування.

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

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

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

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

**Страховим ризиком** вважаються обставини, внаслідок яких може статися страховий випадок, а **страховим випадком** у цьому виді страхування є подія, через яку застрахована особа втратила дохід внаслідок втрати роботи чи опинилася у стані часткового безробіття.

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



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

Не підлягають страхуванню на випадок безробіття:

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

Управління соціальним страхуванням на випадок безробіття здійснює Фонд, який збирає і нагромаджує страхові внески, контролює використання коштів, виплачує матеріальне забезпечення та надає соціальні послуги громадянам у разі втрати роботи, виконує інші функції згідно із законодавством та статутом Фонду.

Управління Фонду здійснюється його правлінням (у склад якого входять по 15 представників держави, застрахованих осіб та роботодавців), виконавчою дирекцією та її робочими органами. Функції виконавчої дирекції покладаються на Державний центр зайнятості, а функції її робочих органів виконують центри зайнятості на місцях. Нагляд за діяльністю Фонду здійснює Наглядова рада.

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

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

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

**Види матеріального забезпечення:**

- допомога по безробіттю, у тому числі одноразова – для організації безробітним підприємницької діяльності;
- допомога з часткового безробіття;
- матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного;

- допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

З 2001 року система соціального страхування на випадок безробіття передбачає залежність отримання допомоги по безробіттю від сплати страхових внесків та наявності страхового стажу.

## **ДОВІДКА**

**Матеріальне забезпечення на випадок безробіття**  
1251

**Особи, які мають право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття:**

### **1. Допомога по безробіттю:**

- *застраховані особи, визнані безробітними в установленому порядку, які працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня), проходили службу, або виконували роботи (надавали послуги) згідно з цивільно-правовими договорами не менше 26 календарних тижнів протягом 12 місяців, що передували безробіттю, та сплачували при цьому страхові внески;*

- *застраховані особи, у яких була перерва страхового стажу з поважних причин (навчання у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, клінічній ординатурі, аспірантурі, докторантурі з денною формою навчання), якщо особа протягом місяця після закінчення цієї перерви зареєструвалася у службі зайнятості як безробітна, та інші поважні причини;*

- *військовослужбовці, звільнені з військової служби у зв'язку зі скороченням чисельності (штату) або за станом здоров'я без права на пенсію, за умови їх реєстрації в установленому порядку в державній службі зайнятості протягом місяця з дня взяття на облік у військовому комісаріаті.*

*Залежить від страхового стажу (у відсотках до середньої заробітної плати): до 2 років – 50%; від 2 до 6 років – 55%; від 6 до 10 років – 60%; понад 10 років – 70%. Залежно від тривалості безробіття виплачується протягом перших 90 календарних днів 100% розрахованої суми допомоги, протягом наступних 90 календарних днів – 80%; а надалі – 70%.*

*Допомогу виплачують починаючи з 8-го дня після реєстрації у державній службі зайнятості. Загальна тривалість виплати не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років, для осіб передпенсійного віку (за 2 роки до настання права на пенсію) тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 720 календарних днів. При черговому визнанні в установленому порядку*

застрахованої особи безробітною у межах двох років, протягом яких виплачують допомогу по безробіттю, тривалість її виплати враховують сумарно. Строк проходження військової служби порівнюють до страхового стажу.

**2. Допомога по безробіттю для осіб, які шукають роботу вперше, та інших незастрахованих осіб, визнаних в установленому порядку безробітними, виплачується з 8-го дня після реєстрації у службі зайнятості. Тривалість виплати не перевищує 180 календарних днів.**

**3. Допомога по безробіттю без урахування страхового стажу:**

- застраховані особи, визнані безробітними в установленому порядку, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали менше 26 календарних тижнів;
- застраховані особи, які бажать відновити трудову діяльність після перерви, що тривала більше 6 місяців;
- застраховані особи, які були звільнені з останнього місяця роботи на підставах, передбачених КЗпПУ (п.п. 3,4,7,8 статті 40, статтями 41 та 45).

**4. Одноразова виплата допомоги по безробіттю для організації безробітними підприємницької діяльності складає річну суму допомоги по безробіттю та виплачується за бажанням безробітних, яким виповнилося 18 років, за умови, що вони не можуть бути працевлаштовані, оскільки на ринку праці немає підходящої роботи. Якщо безробітний уже одержав частину допомоги по безробіттю, то виплачують її залишок. Безробітний подає до центру зайнятості заяву про надання допомоги та бізнес-план.**

**5. Матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітних:**

- особи у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості.
- виплачується з першого дня навчання. Тривалість виплати зараховується до загальної тривалості виплати допомоги по безробіттю і не може її перевищувати. Якщо безробітний навчається не за постійним місцем проживання, то, крім виплати матеріальної допомоги у період професійного навчання, йому компенсують фактичні витрати на проїзд до місця навчання та назад транспортом загального користування (крім таксі).

*Розмір матеріальної допомоги у період професійного навчання (установлений на його початок) не зменшується залежно від тривалості безробіття і залишається однаковим на весь період навчання.*

**6. Допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні:**

- особа, яка поховала безробітного;
- безробітний, який поховав особу, яка перебувала на його утриманні.

*Виплачується у розмірі прожиткового мінімуму відповідно до статті 21 Закону України «Про державний бюджет». Суми матеріального забезпечення на випадок безробіття, що належать безробітному і залишилися неодержаними через його смерть, виплачують непрацездатним особам, які перебували на утриманні померлого або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання.*

Допомога по безробіттю виконує декілька соціальних функцій. По-перше, вона відшкодовує безробітному частину втраченого заробітку й надає йому матеріальне забезпечення на рівні, не нижчому за прожитковий мінімум, по-друге, вивільняє час на пошук роботи і дає можливість нести пов'язані з цим витрати, по-третє, стимулює до пошуку роботи з прибутком, більшим за допомогу.

Допомога по безробіттю повинна стимулювати, а не гальмувати процес пошуку роботи, саме тому відшкодування має тимчасовий і частковий характер.

**Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття [26]**

державне соціальне страхування на випадок безробіття» для управління страхуванням на випадок безробіття, провадження збору та акумуляції страхових внесків, контролю за використанням коштів, виплати забезпечення та надання соціальних послуг, здійснення інших функцій згідно із цим Законом і статутом Фонду.

Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, створений відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове

**Основні напрями діяльності Фонду:**

- управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття;

- збір і акумуляція страхових внесків;
- контроль за надходженням страхових внесків;
- контроль за використанням коштів;
- виплата матеріального забезпечення та надання соціальних послуг.

#### *Джерелами формування коштів Фонду є:*

- страхові внески страхувальників-роботодавців, застрахованих осіб, що сплачуються на умовах і в порядку, передбачених Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та іншими законодавчими актами. Розрахунок страхових внесків здійснюється відповідно до прогнозних макропоказників економічного та соціального розвитку, тобто прогнозного обсягу фонду оплати праці робітників, службовців, працівників сільського господарства з урахуванням розміру страхових внесків до Фонду та рівня збирання коштів;

- асигнування державного бюджету;
- фінансові санкції, застосовані відповідно до Законів України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про зайнятість населення», інших законів, до підприємств, установ, організацій та фізичних осіб за порушення встановленого порядку сплати страхових внесків та використання коштів Фонду, недотримання законодавства про зайнятість населення, а також суми адміністративних штрафів, накладених відповідно до закону на посадових осіб та громадян за такі порушення;

- інші надходження відповідно до законодавства України, у тому числі отримані доходи від розміщення тимчасово вільних коштів, у тому числі резерву, на депозитному рахунку. Інші надходження розраховуються, виходячи з тенденції, що склалася у попередніх періодах та за умови здійснення додаткових заходів із метою підвищення дисципліни сплати страхових внесків, а саме надходження від застосування фінансових та штрафних санкцій із урахуванням адміністративних штрафів, повернення позик та фінансової допомоги, наданих підприємствам згідно з розпорядженнями Кабінету Міністрів України, а також кредитів на створення додаткових робочих місць. Крім того включаються кошти, одержані від надання дозволу на працевлаштування іноземних громадян.



Рис. 11. Принципи формування бюджету Фонду [26]

***Принципи формування бюджету Фонду [26]:***

- принцип єдності – забезпечується єдиною правовою базою, єдиною грошовою системою, єдиним механізмом регулюванням бюджетних відносин, єдиною бюджетною класифікацією, єдністю порядку виконання бюджетів та ведення бухгалтерського обліку та звітності;
- принцип збалансованості – загальні витрати Фонду відповідають обсягу надходжень до нього на відповідний бюджетний період;
- принцип повноти – до складу бюджету Фонду підлягають включенню всі надходження, що здійснюються відповідно до чинного законодавства;

- принцип обґрунтованості – бюджет Фонду формується на макропоказниках економічного й соціального розвитку держави та розрахунках надходжень і витрат бюджету, що здійснюються відповідно до затверджених порядків та методик;

- принцип ефективності – при складанні та виконанні бюджетних програм усі учасники бюджетного процесу мають прагнути досягнення запланованих цілей при залученні оптимального обсягу бюджетних коштів та досягнення максимального результату при використанні визначеного бюджетом обсягу коштів;

- принцип цільового використання коштів Фонду – кошти використовуються тільки на цілі, які визначені Законом України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», іншими законодавчими актами;

- принцип справедливості й неупередженості – бюджетна система будується на засадах справедливого й неупередженого розподілу коштів Фонду;

- принцип солідарності – розподіл коштів між регіонами здійснюється відповідно до потреби, незалежно від його частки у доходах Фонду, виходячи з ситуації на ринку праці та фінансових можливостей Фонду;

- принцип публічності та прозорості – виконавча дирекція Фонду здійснює інформування населення про результати своєї діяльності та виконання бюджету фонду через засоби масової інформації;

принцип відповідальності – кожен учасник бюджетного процесу несе відповідальність за свої дії або бездіяльність на кожній стадії бюджетного процесу.

#### **5.4. Державні та територіальні програми зайнятості**

##### **Макропланування**

Підвищення ролі макроекономічного планування в країнах ринкової економіки в першу чергу було обумовлено нестабільною економічною та політичною ситуацією того періоду, забрудненням навколишнього середовища, посиленням ступеня інтеграції господарських одиниць і секторів економіки, консолідацією груп, компаній і класів у відповідності із соціальними та економічними інтересами тощо.

Відомий шведський учений Л. Йохансен у своїй книзі «Нариси з економічного планування», макроекономічне планування характеризує як організовану діяльність, що здійснюється центральним плановим

органом або за його дорученням для: підготовки рішень і заходів, які будуть реалізовуватись центром, та узгодження рішень і взаємодії низових ланок системи управління (як між собою, так і з центром) в інтересах розвитку економічної системи та її окремих елементів як єдиного цілого – у відповідності з визначеними завданнями економічного розвитку, – і його взаємозв'язок із більш широкими неекономічними цілями розвитку [27].

Практичний досвід зарубіжних країн, зокрема Сполучених Штатів Америки, з подолання кризових явищ, реалізація «нового курсу» Франкліна Делано Рузвельта показали, що уникнення інфляції та інших складових кризи можливі тільки через ефективне використання державних важелів регулювання.

Свій вклад у планування економік розвинених країн внесли вчені Радянського Союзу, що пройшли перші кроки планової школи (довгостроковий план ГОЕЛРО тощо) і в силу тих чи інших причин потрапили за кордон. Так, відомий американський економіст російського походження В. Леонтьєв перші свої праці опублікував у СРСР. У 1925 році вийшла його книга «Баланс народного господарства СРСР 1923–1924 рр. Методологічний розбір роботи ЦСУ», що стала основним методологічним посібником для створення міжгалузевих балансів.

Спочатку державні плани капіталістичних країн охоплювали бюджетну та грошово-кредитну політику. Результатом такого планування була розробка національних бюджетів, які враховували як доходи державного сектору, так і всіх інших складових.

У 1944 р. вийшла книга К. Ландауера «Теорія національного економічного планування», яка поклала початок індикативному плануванню. Основна ціль індикативного планування полягає у формуванні уявлення про майбутню економічну структуру і головні напрямки розвитку: орієнтація приватного сектору; забезпечення основи для урядового контролю за економікою; визначення секторів прояву гострих проблем, що потребують активного державного втручання [28].

У загальних рисах схема національного індикативного плану виглядає наступним чином. У результаті обміну інформацією між урядом та приватними підприємцями розробляється схема економічного зростання, яка включає в себе проекти, взаємно поєднані по лінії державних органів.

У повоєнні роки замість криз перевиробництва товарів виникли проблеми регулювання процесу розподілу дефіцитної продукції. Розпочинається націоналізація окремих галузей, зростає



частка державного сектору в економіці. Як наслідок, на початку 60-х років створюється спеціальний адміністративний апарат для розробки планів, розширюється сфера планування. Серед державних планових органів можна назвати Генеральний комісаріат із планування у Франції, Економічну раду у Канаді, Економічну Консультативну раду в Японії, Центральне планове бюро в Нідерландах та інше.

Система прогнозування, планування та розробки програм економічного і соціального розвитку України, її регіонів стає найважливішою складовою частиною загальної системи державного регулювання економічного й соціального розвитку і дієвим інструментом реалізації економічної політики держави. Тому Верховною Радою України був прийнятий, а Президентом України підписаний у березні 2000 року Закон України «Про державне прогнозування й розробку програм економічного й соціального розвитку України». Законом передбачається створення цільної системи прогнозування й розробки програм, що складається з прогнозів і програм та охоплює всі рівні виконавчої влади в розрізі короткострокової та середньострокової перспективи.

Прогнози основних макроекономічних показників розробляються на короткострокову й середньострокову перспективу. Вони здійснюються, виходячи з аналізу демографічної ситуації, науково-технічного потенціалу, накопиченого національного багатства, зовнішньоекономічного положення України, наявності природних ресурсів, соціальної структури суспільства, а також передбаченої стратегії економічного розвитку. Методи прогнозування поділяються на інтуїтивні та формалізовані.

### **Програми сприяння зайнятості**

З метою сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці Кабінетом Міністрів України і місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування розробляються річні та довгострокові державна і територіальні програми зайнятості населення. Отже, державні і територіальні програми є механізмом реалізації державної політики зайнятості.

Зміст державної та територіальних програм зайнятості відображає весь спектр активних і пасивних заходів держави на ринку праці [12].

З 1991 року відповідно до ст.14 Закону України «Про зайнятість населення» з метою сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці, Кабінетом Міністрів України і виконавчими

органами відповідних рад мають розроблятися річні та довгострокові державна і територіальні програми зайнятості населення.

**Програма сприяння зайнятості** – це документ, який передбачає комплекс заходів, направлених на подолання наслідків безробіття, підвищення ефективності зайнятості населення та координації діяльності у сфері економічної і соціальної політики.

**Державні і територіальні програми зайнятості населення** спрямовані на [29]:

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

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

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

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

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

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

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

Моніторинг Державної програми зайнятості населення здійснюється систематично органами державної служби зайнятості й Міністерством соціальної політики України. Щоквартально до

Кабінету Міністрів України подаються звіти стосовно стану виконання Програми та пропозиції щодо здійснення коригуючих заходів.

### **Територіальні програми зайнятості**

Основна мета територіальних програм зайнятості – сприяння працевлаштуванню та

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

Територіальні програми зайнятості всіх територіально-адміністративних одиниць України є складовою державної програми зайнятості. Вони розробляються за типовими єдиними формами, у встановлений термін, із обов'язковим дотриманням принципів системного підходу до вирішення проблем зайнятості [30].

### ***Територіальні програми зайнятості населення***

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

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

Місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості бронюють на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, з чисельністю понад 20 чоловік до 5 процентів загальної кількості робочих місць за робітничими професіями, у тому числі з гнучкими формами зайнятості.

Територіальні програми зайнятості звичайно складаються з пояснювальної записки та переліку програмних дій щодо сприяння зайнятості й соціального захисту населення, а також додатків.

У пояснювальній записці у стислій формі узагальнюється становище на ринку праці відповідного регіону, при цьому обов'язковим елементом є розрахунковий прогнозний баланс ринку праці. Передбачено також єдині методичні підходи до розробки балансу ринку праці. Програмні дії щодо реалізації завдань, визначених у п. 2 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення», методичні рекомендації пропонують викласти в її розділах [30].

## **ДОВІДКА**

### **Структура територіальної програми зайнятості**

## **Пояснювальна записка**

### **1. Загальні положення.**

### **2. Аналіз становища на ринку праці.**

### **Практичні дії щодо сприяння зайнятості та соціального захисту населення.**

1. Стабілізація сфери прикладання праці та сприяння зменшенню прихованого безробіття.

2. Створення додаткових робочих місць, сприяння приватному підприємництву та самозайнятості.

3. Організація громадських робіт і тимчасової зайнятості.

4. Створення робочих місць на територіях пріоритетного розвитку.

5. Регулювання трудової міграції.

6. Удосконалення системи професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації вивільнюваних працівників і незайнятого населення.

7. Організація зайнятості окремих категорій населення.

7.1. Забезпечення зайнятості громадян, які потребують соціального захисту, у тому числі жінок і молоді.

7.2. Сприяння зайнятості населення, яке проживає у сільській місцевості.

7.3. Сприяння зайнятості працівників підприємств оборонного комплексу, вивільнюваних у зв'язку з конверсією виробництва.

7.4. Сприяння зайнятості військовослужбовців (і членів їх сімей), вивільнюваних у зв'язку з реформуванням Збройних Сил.

7.5. Сприяння зайнятості шахтарів у разі закриття шахт.

7.6. Сприяння зайнятості громадян, переселених у зв'язку з аварією на Чорнобильській АЕС.

7.7. *Сприяння зайнятості населення, яке повертається в місяці історичного проживання (депортованих народів).*

8. *Соціальний захист безробітних і членів сімей, які перебувають на їх утриманні.*

9. *Удосконалення інфраструктури ринку праці.*

9.1. *Розвиток служби зайнятості.*

9.2. *Наукове забезпечення програми.*

9.3. *Удосконалення нормативно-правового забезпечення програми.*

10. *Фінансове забезпечення програми.*

11. *Управління реалізацією програми. Контроль за її виконанням.*

Крім цих обов'язкових розділів, програма зайнятості може передбачати спеціальні розділи (підрозділи), які містять заходи щодо вирішення окремих питань регулювання зайнятості й ринку праці, що відрізняються особливою гостротою в окремих областях, містах, адміністративних одиницях.

Кожний розділ, який узагальнює заходи щодо регулювання окремих процесів на ринку праці, складається з короткої передмови та викладу конкретних взаємопов'язаних адресних (щодо строків і виконавців) заходів і завдань соціально-управлінського і нормативно-правового характеру (забезпечених ресурсами), спрямованих на досягнення поставленої мети. Заходи рекомендується формулювати у наказовій формі.

Підготовка територіальної програми зайнятості починається прийняттям розпорядження (постанови, рішення) місцевих органів державної виконавчої влади, в якому регламентуються строки складання програми, затверджується склад робочої групи для організаційно-методичного керівництва розробкою й реалізацією програми, визначається відповідальність управлінь (відділів) місцевих органів державної влади за строки і якість розроблених заходів і форм програми зайнятості.

У підготовчий період організовується навчання керівників робочих груп міського і районного рівнів, працівників управлінь (відділів) місцевих органів державної виконавчої влади, які безпосередньо беруть участь у розробці заходів і форм програми; забезпечення управлінь (відділів) і розробників програм необхідними нормативно-методичними матеріалами і формами; проведення роботи щодо роз'яснення мети і завдань програми.

Робочу групу звичайно очолює начальник управління праці та зайнятості місцевої державної адміністрації. Він же здійснює контроль

за строками розробки і реалізації програми зайнятості. На кожне функціональне (галузеве) управління (відділ) покладається відповідальність за підготовку матеріалів, вирішення відповідних завдань, викладених у тих або інших розділах програми.

Основними інформаційними матеріалами для розробки програми зайнятості є проекти програми зайнятості адміністративних районів і міст, матеріали галузевих і функціональних управлінь і відділів, державної служби зайнятості, прогнози соціально-економічного розвитку території.

Підготовлений робочою групою проект територіальної програми зайнятості надсилається до Міністерства праці та соціальної політики України та Державного центру зайнятості, які його розглядають і узгоджують з прогнозом соціально-економічного розвитку країни, проектом Державної програми зайнятості та з питаннями, які потребують вирішення в народногосподарському, державному масштабі. Зокрема уточнюється фінансове забезпечення передбачених заходів, джерела фінансування витрат. Узгоджений проект програми повертається до розробника не пізніше 1 листопада поточного року.

Уточнений проект територіальної програми зайнятості в місячний строк погоджується з місцевими профспілковими об'єднаннями, об'єднаннями роботодавців, управліннями (відділами) місцевих органів державної виконавчої влади та місцевого самоврядування, виконавцями відповідних заходів і після затвердження на територіальному Координаційному комітеті сприяння зайнятості населення подається на затвердження місцевому органу державної виконавчої влади. Затверджена територіальна програма зайнятості надсилається до Міністерства праці та соціальної політики України для організації контролю на державному рівні за реалізацією заходів програми.

**ВИСНОВКИ** Зайнятість населення є головною характеристикою ринку праці і визначає соціально-економічний розвиток країни.

У сучасних умовах питання державного регулювання зайнятості набуває особливої значущості, оскільки складна післякризова ситуація та перехідний стан економіки спричиняють безробіття населення та інші негативні тенденції на ринку праці.

Державне регулювання зайнятості здійснюється на підставі законодавчих актів, основними з яких є Закон України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне

страхування на випадок безробіття» та державних і регіональних програм зайнятості.

Основними елементами системи соціального захисту населення у сфері зайнятості слід вважати: 1) сукупність державних соціальних гарантій у сфері зайнятості та на ринку праці, включно із додатковими гарантіями для окремих категорій громадян; 2) систему соціальних послуг у сфері зайнятості населення; 3) систему соціального страхування на випадок безробіття; 4) матеріальне забезпечення на випадок безробіття; 5) програми сприяння зайнятості. Отже, соціальний захист у сфері зайнятості населення та на ринку праці слід розглядати як комплекс правових, соціально-економічних, політичних гарантій та заходів працездатних громадян і категорій, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

Для реалізації державної соціальної політики у сфері зайнятості у 1991 році було створено Державну службу зайнятості. На сучасному етапі розвитку суспільства у сфері зайнятості населення функціонують також недержавні організації: громадські та приватні.

### **Контрольні питання**

1. Дайте визначення понять «соціальна політика», «соціальний захист», «система соціальних послуг».
2. Розкрийте сутність соціальної політики у сфері зайнятості.
3. Що таке активна політика держави на ринку праці?
4. Що таке пасивна політика держави на ринку праці?
5. Назвіть завдання соціального страхування на випадок безробіття.
6. Розкрийте сутність і зміст територіальної програми зайнятості.
7. У чому полягає ефективність методів державного регулювання зайнятості?
8. Яким чином відбувається державне регулювання діяльності недержавних служб працевлаштування в Україні?

### **Практичні завдання**

1. Зробіть порівняльний аналіз ліберальної (англосаксонської), соціал-демократичної (скандинавської), корпоративної (континентально-європейської) та рудиментарної моделей соціальної політики. Оформіть свої міркування у вигляді таблиці. Напишіть есе

на тему «Історичні передумови формування сучасної моделі соціальної політики в Україні».

2. Покажіть динаміку основних соціально-економічних індикаторів рівня життя населення в Україні за останні 10 років, використовуючи дані Державної служби статистики України [31].

3. Побудуйте схему «Система соціальних послуг з працевлаштування осіб з обмеженими можливостями в Україні: секторальний підхід». Наведіть приклади функціонування громадських організацій з працевлаштування осіб з обмеженими можливостями у Вашому місті.

4. До недавнього часу слово «рекрутинг» було практично нікому не відомим. Сьогодні ж майже всі, хто стежить за станом сучасного ринку праці, планує свою кар'єру чи розвиває власний бізнес, знають, що рекрутингові агентства чи агенції із добору персоналу – своєрідний регулятор відносин ринку праці, посередник у працевлаштуванні. Наведіть приклад діяльності рекрутингових організацій з працевлаштування у Вашому місті. Визначте позитивні та негативні риси розвитку системи приватних організацій з працевлаштування. Яким чином відбувається державне регулювання діяльності приватних кадрових та рекрутингових агентств?

5. Розгляньте основні положення Законів України «Про зайнятість населення», «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про державну службу» та сформулюйте повноваження органів місцевого самоврядування у сфері зайнятості та на ринку праці.

Яким чином пов'язані між собою соціально-економічна програма розвитку міста та місцева програма зайнятості? Розробіть основні положення програми зайнятості населення Вашого міста.



## Література

1. Комарова Н.М. Досвід проведення порівняльних досліджень в галузі соціального забезпечення / Н.М. Комарова // Український соціум. – 2004. – № 1 (3). – С.24–31.
2. Корнюшина Р.В. Зарубежный опыт социальной работы / Р.В. Корнюшина. – Владивосток : Дальневосточный унив., 2004. – 84 с.
3. Положительный опыт предоставления социальных услуг в странах Юго-Восточной Европы / [Анселен Ж., Бодэ И., Муди М., Вылитова М., Трейси М. и др.]; под ред. И.Фулу, М. Трейси. – М. : МОТ, 2008. – 135 с.
4. Соціальні послуги в Україні: сьогодення та перспективи / [Семигіна Т.В., Міщенко К.С., Кіча Т.Г. та ін.]. – К. : ВК «Зірка», 2007. – 52 с.
5. Соціальні послуги: як побудувати українську модель на європейських підходах: Проект ТАСІС «Посилення регіональних соціальних служб в Україні» / [Дімітрова М., Булейн Н., Тофтисова Р., Ньюмен К., Тофтисова-Матерон Р.]. – К., 2006. – 113 с.
6. Бичков С.І. Теоретичні аспекти формування системи соціального захисту населення. [Електронний ресурс] / С.І. Бичков. – Офіційний сайт Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/DUTP/2006-1/txts/SOCIALNA/06bsiszn.pdf>
7. Туленков М.В. Соціальна політика в Україні / М.В. Туленков. – К. : ППКДСЗУ, 2010. – 35 с.
8. Андрющенко А.И. Социальная работа : практикум / А.И. Андрющенко, И.А. Евдокимова. – Х. : ХНУ имени В.Н. Каразина, 2007. – 108 с.
9. Міненко В.Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення: теоретичний аспект [Електронний ресурс]/ В.Л. Міненко. – Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Arpu/2009\\_2/doc/1/03.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Arpu/2009_2/doc/1/03.pdf)
10. Чистов С.М. Державне регулювання економіки. [Електронний ресурс]/ С.М. Чистов. – Режим доступу: <http://ecolib.com.ua/book.php?book=11>
11. Галицький В.М., Привалов Ю.О., Чепурко Г.І. Поведінкові стратегії на ринку праці України / ред. Ю. Саєнко. – К. : Фоліант, 2005. – 227 с.
12. Про зайнятість населення: станом на 08.12.2009 р. [Електронний ресурс]/ Про зайнятість населення. – Офіційний сайт

Державної служби зайнятості. – Режим доступу:  
[www.dcz.gov.ua/doccatalog/document?id=26456](http://www.dcz.gov.ua/doccatalog/document?id=26456)

13. Плішкін В.М. Теорія управління органами внутрішніх справ / В.М. Плішкін; за ред. Ю.Ф. Кравченко. – К. : Національна академія внутрішніх справ України, 1999. – 702 с.

14. Соціологія : словник термінів і понять / [Біленький Є.А., Дебой В.М., Козловець М.А. та ін.]. – К. : Кондор, 2006. – 372 с.

15. Кузнецова М. Дезорганізація и організація как свойство социальных систем / М. Кузнецова // Проблемы теории и практики управления. – 1994. – № 6. – С. 99-115.

16. Вступ до соціальної роботи / [Грига І. М., Кабаченко Н. В., Мигович І.І., Савчук О. М., Семігіна Т. В. та ін.]; за ред. Т.В. Семігіної, І.І. Миговича. – К. : Академвидав, 2005. – 304 с.

17. Погрібна В.Л. Соціологія професіоналізму : монографія / В.Л. Погрібна. – К. : Алерта: КНТ: ЦУЛ, 2008. – 336 с.

18. Соціальна робота в Україні: перші кроки / [Іванова О.С., Семігіна Т.П., Сидоров В., Васильченко О. та ін.]; за ред. В. Полтавця. – К. : КМ Academia, 2000. – 236 с.

19. Євдокимова І.А. Система соціального обслуговування: стратегії вдосконалення / І.А. Євдокимова // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : зб. наук. праць. – Вип. 15. – X. : ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2009. – С.543-546.

20. У Мінсоцполітики проаналізували діяльність інтернатних установ: досягнення є, недоліки також: 12.04.2011 р. – Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

[http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/category?cat\\_id=107177&page=5](http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=107177&page=5)

21. Українське суспільство 1992-2010. Соціологічний моніторинг / [Вишняк О., Резнік О., Бекешикіна І., Іващенко О., Головаха Є. та ін.]; за ред. В. Ворони, М. Шульги. – К. : Інститут соціології НАН України, 2010. – 636 с.

22. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості. [Електронний ресурс]/ В.С. Васильченко. – Режим доступу:<http://library.if.ua/book/108/7281.html>

23. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді: станом на 23.12.2010 р. [Електронний ресурс] – Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу:  
<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2998-12>

24. Про об'єднання громадян: станом на 02.05.2011 р. [Електронний ресурс]– Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=281-14>],
25. Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]/ Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/>
26. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: станом на 21.04.2011 р. [Електронний ресурс] – Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1533-14>
27. Йохансен Л. Очерки макроэкономического планирования / Л. Йохансен; пер. с англ. В 2-х томах. Т.2. – М. : Прогресс, 1982.
28. Капканциков Г.П. Государственное регулирование экономики / Г.П. Капканциков, С.Г. Капканциков. – Ульяновск : УлГТУ, 2000. – 164 с.
29. Завіновська Г.Т. Економіка праці / Г.Т. Завіновська. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://books.br.com.ua/themes/9/23>
30. Олимпиева И. Б. Коллективные переговоры на предприятиях: от «трудового картеля» к социальному партнерству / Олимпиева И. Б. // Социс. – 2010. – № 4.
31. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]/ Офіційний сайт Державної служби статистики. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

## Глава 6

# ДІЯЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

---

- 6.1. Права, функції, задачі Державної служби зайнятості**
- 6.2. Основні напрямки діяльності Державної служби зайнятості**
- 6.3. Принципи Єдиної технології обслуговування незайнятого населення**
- 6.4. Призначення та основні задачі Єдиної інформаційно-аналітичної системи служби зайнятості**
- 6.5. Діяльність базових центрів зайнятості**

*Контрольні питання*

*Практичне завдання*

*Література*

## **6.1. Права, функції, задачі Державної служби зайнятості**

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

*Державна служба зайнятості складається з:*

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

Регулювання правового становища державних службовців, які працюють у зазначених підрозділах Державної служби зайнятості, здійснюється відповідно до Закону України «Про державну службу».

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

Послуги, пов'язані із забезпеченням зайнятості населення, надаються державною службою безкоштовно.

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

У складі Державної служби зайнятості створюється інспекція, що здійснює контроль за виконанням законодавства про зайнятість підприємствами, установами й організаціями, незалежно від форм власності і господарювання, фермерами та іншими роботодавцями.

Оподаткування діяльності підприємств та організацій, що входять до складу Державної служби зайнятості, здійснюється відповідно до законодавства України.

Діяльність, пов'язана з посередництвом у працевлаштуванні на роботу за кордоном, провадиться лише на підставі ліцензії, що видається в порядку, встановленому законодавством. У разі провадження зазначеної діяльності без ліцензії, до суб'єктів господарювання застосовуються санкції у вигляді штрафів у розмірах, встановлених законом. Зазначені кошти спрямовуються до Державного бюджету України.

#### ***Обов'язки і права Державної служби зайнятості [1]:***

- аналізує і прогнозує попит і 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, про 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;
- здійснює у порядку, встановленому законодавством, збір та опрацювання адміністративних даних, які відображають стан ринку праці та становище у сфері зайнятості населення;
- надає допомогу громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств, установ, організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників;
- організовує при потребі професійну підготовку і перепідготовку громадян у системі служби зайнятості або направляє їх до інших навчальних закладів, що ведуть підготовку та перепідготовку працівників, сприяє підприємствам у 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, державних і територіальних програм зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття.

### ***Державна служба зайнятості має право:***

- одержувати від підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, адміністративні дані по наявності вакантних робочих місць, у тому числі призначених для працевлаштування інвалідів, характер і умови праці на них, про всіх вивільнюваних, прийнятих і звільнених працівників та інформацію про передбачувані зміни в організації виробництва і праці, інші заходи, що можуть призвести до вивільнення працівників;
- розробляти і вносити на розгляд місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад пропозиції про встановлення для підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, квоти – прийняття на роботу осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, та направляти таких громадян для їх працевлаштування;
- направляти для працевлаштування на підприємства, в установи й організації всіх форм власності, при наявності там вільних робочих місць (вакантних посад), громадян, які звертаються до служби зайнятості, відповідно до рівня їх освіти і професійної підготовки, а інвалідів, крім того, – відповідно до рекомендацій МСЕК, наявних у них кваліфікації, знань, із урахуванням їх побажань;
- направляти безробітних громадян, за їх бажанням, на оплачувані громадські роботи;
- укладати, за дорученням підприємств, установ і організацій всіх форм власності, договори з громадянами при їх працевлаштуванні з попереднім (у разі потреби) професійним навчанням, оплатою вартості проїзду, добових, а також надавати допомогу при переїзді на нове місце проживання та праці за рахунок коштів підприємств, установ і організацій;
- розпоряджатися в установленому законодавством порядку коштами Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;
- оплачувати вартість професійної підготовки осіб, працевлаштування яких потребує здобуття нової професії (спеціальності), а також установлювати їм, на період навчання, стипендії у розмірах, передбачених законодавством України про зайнятість населення;
- в установленому законодавством порядку надавати громадянам допомогу та матеріальну допомогу по безробіттю, припиняти й відкладати їх виплати;

- вносити пропозиції до місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад про зупинення на строк до 6 місяців рішення підприємств про вивільнення працівників у разі утруднення їх наступного працевлаштування з одночасною частковою або повною компенсацією витрат підприємств, викликаних цією відстрочкою, у порядку, визначеному законодавством України;

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

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

## **6.2. Основні напрямки діяльності Державної служби зайнятості**

Діяльність Державної служби зайнятості регламентується законом України «Про державну службу» [1, ст. 6]. Державна політика у сфері державної служби визначається Верховною Радою України.

### ***Основні напрямки державної політики у сфері державної служби:***

- визначення основних цілей, завдань та принципів функціонування інституту державної служби;

- забезпечення ефективної роботи всіх державних органів відповідно до їх компетенції.

### ***Принципи діяльності служби зайнятості:***

- пріоритетність інтересів і потреб клієнтів служби зайнятості,

- урахування мотивів людини як особи, її обставин, схильностей і здібностей;

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

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

На сучасному етапі служби зайнятості розвинених країн виконують такі основні функції:

- посередництво у працевлаштуванні;

- розвиток інформаційних систем ринку праці;



- регулювання ринку праці; управління допомогою по безробіттю;
- управління працевлаштуванням вітчизняних працівників за кордоном;
- регулювання приватних служб зайнятості, координація діяльності роботодавців і працівників при ліквідації підприємств;
- моніторинг найму працівників з точки зору відповідності до законодавчих актів.

Аналіз практики функціонування державної служби зайнятості на ринку праці України показує, що у її діяльності спостерігається наявність перелічених, а також і низка інших функцій, яких не виконують служби зайнятості розвинених країн. Ретроспективний погляд на етапи становлення та шляхи розвитку державної служби зайнятості України дає можливість поєднати її функціональну діяльність у три основні групи.

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

- трудове посередництво, що полягає у сприянні шукачам роботи в пошуку та підборі підходящого робочого місця, а роботодавцям – у підборі на вакантні робочі місця тих працівників, які мають необхідні професійні навички;
- підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, що включає залучення безробітних до програм професійного навчання (в тому числі й на замовлення роботодавців), оплачуваних громадських робіт, профінформації і профконсультації, а також здійснення профвідбору працівників відповідно до умов роботодавців; проведення семінарів із безробітними з техніки пошуку роботи і допомога їм у складанні власних планів працевлаштування; заходи з формування у безробітних впевненості у своїх силах, що збільшує їхні можливості у працевлаштуванні;
- соціально-захисна функція передбачає визначення, нарахування та надання безробітним різних видів матеріальної допомоги; а також працевлаштування осіб з особливими потребами, які не можуть на рівних умовах конкурувати на ринку праці (інвалідів, молоді, жінок із малолітніми дітьми і т. д.).

*Друга група* включає допоміжні функції державної служби зайнятості, що походять від функцій першої групи і забезпечують внутрішню життєдіяльність даної служби, але безпосередньо не

пов'язані з наданням соціальних послуг клієнтам – шукачам роботи і роботодавцям:

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

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

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

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

- інформаційно-аналітичну і прогностичну функції, що полягають у збиранні та аналізі статистичної й соціологічної інформації про функціонування ринків праці; інформуванні органів державної влади, громадськості та роботодавців про ті процеси, що відбуваються на ринку праці; розробці прогнозів щодо попиту і пропозиції робочої сили; в участі у підготовці програм зайнятості населення і заходів соціального захисту безробітного населення;

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

Варто зазначити, що в перехідних суспільствах, до яких належить Україна, істотно зростає потреба в послугах державних служб зайнятості, оскільки за їх допомогою працевлаштовуються близько 60% усіх шукачів роботи. Натомість, у постіндустріальних суспільствах шукачі роботи користуються також послугами приватних бюро з працевлаштування або тією інформацією, що міститься в загальнодоступних джерелах: Інтернет-сайтах, спеціальних журналах, бюлетенях тощо. Тому в цих суспільствах частка осіб, працевлаштованих за допомогою державних служб зайнятості, становить не більше 10% від загальної кількості працевлаштованих громадян.

Але ця тенденція не підтверджується в нашій країні. Навпаки, в міру розвитку ринкової економіки кількість споживачів послуг Державної служби зайнятості України постійно зростає, так само як зростає й ефективність цих послуг. Про це свідчить динаміка постійного зростання кількості звернень безробітних до центрів зайнятості України. Кількість безробітних, зареєстрованих центрами зайнятості, порівняно із загальною кількістю безробітних у період з 1995 р. по 2010 р., зросла з 7 до 40–45%. Це також свідчить про наявність значних резервів у діяльності Державної служби зайнятості України, до яких слід віднести, насамперед, засоби підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці, активізації їх власного потенціалу в пошуку роботи тощо. Так, підвищення ефективності засобів активного сприяння зайнятості через індивідуалізацію роботи з клієнтами стало останніми роками стратегічним напрямом діяльності Державної служби зайнятості.

При підборі технологічних процедур і операцій для кожного клієнта тут враховуються два ключові фактори: особистість клієнта (його життєвий і професійний досвід, освіта, психологічні особливості й здібності, морально-вольові якості тощо), а також можливість застосування тих чи інших заходів (наявність коштів, матеріальних ресурсів, спеціалістів). Відповідно до цих обставин спеціаліст центру зайнятості допомагає шукачеві роботи визначати план його дій щодо працевлаштування, а також обрати ті засоби щодо його вдосконалення, які прискорять працевлаштування. При цьому першочергове значення надається тому, наскільки участь у програмі підвищить конкурентоспроможність і активність клієнта на ринку праці і, нарешті, прискорить його працевлаштування.

Як відомо, безробіття легше попередити, ніж подолати. Саме на це й спрямована останнім часом концепція оперативного реагування

при масовому вивільненні працівників, технологія якого вперше була апробована в США і Канаді. Це дає змогу сконцентрувати зусилля державної служби зайнятості, роботодавців і громадськості на запобіганні безробіттю працівників, які підлягають вивільненню, ще коли вони працюють. При цьому система оперативного реагування складається з двох видів адаптаційних послуг: базових і диференційованих.

***Базові адаптаційні послуги*** включають такі компоненти:

- отримання інформації про майбутнє вивільнення працівників, аналіз їх професійно-кваліфікаційного складу, з'ясування можливості працевлаштування на тому ж підприємстві;
- вивчення попиту інших роботодавців на працівників, що підлягають вивільненню, внесення пропозицій адміністрації та профспілкам підприємства щодо створення спільної робочої групи для здійснення заходів оперативного реагування;
- доведення до працівників, які підлягають вивільненню, інформації про державні гарантії зареєстрованим у службі зайнятості безробітним, їх право на профнавчання, профорієнтаційні послуги;
- участь в оплачуваних громадських роботах, програмах; інформування про можливості отримання допомоги по безробіттю.

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

***Диференційовані адаптаційні послуги:***

- центри зайнятості, які надають разом із соціальними партнерами, то вони складаються з таких компонентів, як професійна переорієнтація працівників;
- підбір вакансій із урахуванням професійних навичок, здібностей та побажань працівників;
- професійне навчання працівників, які підлягають вивільненню, з урахуванням потреб місцевого ринку праці;
- послуги з професійно-психологічної реабілітації, спрямовані на активізацію власних сил людини, з використанням можливостей центрів зайнятості, інших державних, громадських і приватних установ.

### **6.3. Принципи Єдиної технології обслуговування незайнятого населення**

Технологія обслуговування незайнятих громадян у центрах зайнятості – це спосіб діяльності фахівців Державної служби зайнятості по наданню клієнтам передбачених законодавством соціальних послуг на основі раціонального розподілу дій на скоординовані процедури і операції, визначення оптимальних засобів і методів їх виконання [2].

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

- активізація власних зусиль клієнтів щодо влаштування свого життя, підвищення відповідальності людини перед собою, своєю сім'єю і суспільством;
- підвищення відповідальності фахівців центрів зайнятості за ефективність заходів, які використовувалися, кінцеві результати роботи з клієнтами;
- зміцнення взаємодії із роботодавцями – підвалини підвищення ефективності діяльності центрів зайнятості;
- раціоналізація розподілу персоналу служби зайнятості та використання його робочого часу;
- розподіл потоків клієнтів залежно від мети відвідування центру зайнятості;
- розподіл приміщень центру зайнятості на функціональні сектори, у яких здійснюються певні процедури й операції з обслуговування клієнтів.
- Основна мета Єдиної технології обслуговування незайнятого населення – створення важливого елементу нової, адаптованої до умов ринку, системи соціального захисту та самозахисту населення; підвищення ефективності роботи державної служби зайнятості щодо надання соціальних послуг безробітним громадянам та роботодавцям.
- В основу технології покладено дотримання таких принципів організації роботи персоналу, як спеціалізація і кооперування праці, пропорційність і синхронність, точність і безперервність.
- Значному підвищенню продуктивності праці спеціалістів, забезпеченню покращення якості послуг клієнтам, збільшенню пропускнуєї можливості служби зайнятості в цілому сприятимуть рекомендації щодо організації праці та відпочинку співробітників центрів зайнятості та заходів профілактики втоми і професійних

захворювань, які базуються на рекомендаціях з фізіології та гігієни праці.

- Технологія дозволяє забезпечити високу працездатність і продуктивність діяльності персоналу без його перевтоми та розвитку професійних захворювань.

- Технологія базується на правових нормах чинного законодавства станом на 1 червня 2000 року.

- Зміст та порядок виконання процедур і операцій спеціалістами служби зайнятості побудовано на засадах соціальної спрямованості та економічної ефективності, які майже не залежатимуть від змін підзаконних актів.

- Зміст процедур, здійснюваних спеціалістами центру зайнятості, викладено у вигляді незалежних функцій, котрі не підлягають оперативній зміні або вилученню.

- Усі функції спрямовані на оперативне та якісне надання послуг клієнтам служби зайнятості і мають виконуватись незалежно від категорії центру, чисельності спеціалістів та матеріально-технічного оснащення. Засоби їх виконання залежать від наявних умов і вирішуються безпосередньо директором центру зайнятості базового рівня.

- Зміни і доповнення до технології вносяться на підставі наказу Державного центру зайнятості.

- При розробленні цієї технології був застосований досвід кращих вітчизняних центрів зайнятості, досвід зарубіжних країн – Великої Британії, Німеччини, Данії, Польщі, Росії. Найбільш ефективні методи обслуговування незайнятого населення, інноваційні елементи технології були максимально адаптовані до вітчизняних умов, стандартизовані та уніфіковані.

**Засади Єдиної технології  
обслуговування незайнятого  
населення в центрах  
зайнятості України (ЄТОН)**

Єдину технологію обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України розробила творча група Інституту підготовки кадрів державної служби

зайнятості, в якій працювали фахівці інституту, спеціалісти Державного, обласних, міських та районних центрів зайнятості, деяких наукових установ та навчальних закладів

**1. Активізація власних зусиль клієнтів щодо влаштування свого життя, підвищення відповідальності людини перед собою, своєю сім'єю та суспільством:**

- навчання клієнтів методам і техніці самостійного пошуку роботи;
- розроблення більшістю клієнтів за допомогою спеціалістів ЦЗ планів самостійного пошуку роботи;
- розширення кола інформації про вакантні місця шляхом створення єдиної національної інформаційної комп'ютерної системи і забезпечення вільного доступу кожного відвідувача до інформації про вакансії;
- створення в ЦЗ функціонального сектору самостійного пошуку вакансій;
- сприяння безробітним у їхніх зусиллях щодо започаткування власної справи;
- залучення незайнятих громадян до участі в оплачуваних громадських роботах;
- створення в ЦЗ функціонального сектору профінформування населення;
- підвищення відповідальності клієнтів за власні дії щодо пошуку роботи (інформування спеціалістів ЦЗ про проведену роботу).

**2. Підвищення відповідальності фахівців ЦЗ за ефективність заходів, що використовувались, кінцеві результати роботи з клієнтами:**

- обговорення на засіданні спеціально призначеної комісії центру зайнятості ефективності заходів щодо сприяння працевлаштуванню кожного клієнта, який довгий час (3-6 міс.) перебуває на обліку в ЦЗ;
- використання результатів роботи спеціалістів при проведенні атестації, конкурсів на заміщення вакантних посад, формуванні резерву на висування, моральному та матеріальному заохоченні.

**3. Зміцнення взаємодії із роботодавцями – підвалини підвищення ефективності діяльності центрів зайнятості:**

- інформування роботодавців у відповідності з профілем підприємств про професійно-кваліфікаційний склад осіб, які зареєстровані в ЦЗ;
- вивчення потреб роботодавців та надання допомоги щодо укомплектування підприємств персоналом і професійне навчання кадрів на їхнє замовлення з числа незайнятого населення;

- консультування з питань упровадження деяких норм законодавства про працю і зайнятість;
- здійснення на замову роботодавців підбору необхідних працівників із використанням психодіагностичних методик;
- інформування про стан, основні тенденції та процеси на локальному ринку праці;
- інформування про витрати ЦЗ коштів страхового фонду з розкриттям досягнутого ефекту по кожній статті бюджету.

#### ***4. Раціоналізація розподілу персоналу служби зайнятості і використання його робочого часу:***

- розподіл персоналу з урахуванням його «навантаження» (кількості незайнятого населення, яка припадає на одного працівника ЦЗ);
- визначення норм часу на здійснення технологічних операцій і процедур, упровадження системи автоматизованого нарахування всіх видів допомоги;
- спеціалізація і взаємозамінність фахівців ЦЗ на основі розподілу здійснюваних операцій на прості та добре уявлені елементи;
- зосередження уваги фахівців, які безпосередньо працюють з клієнтами, виключно на виконанні своїх функціональних обов'язків завдяки автоматизації статистичного обліку та організації ефективної системи документообігу;
- розроблення для кожного спеціаліста детальної посадової інструкції.

#### ***5. Розподіл потоків клієнтів залежно від мети відвідування центру зайнятості:***

- створення в ЦЗ диспетчерсько-консультаційного сектору, покладення на одного з фахівців диспетчерсько-консультаційних функцій;
- розміщення робочих приміщень у ЦЗ відповідно до технології обслуговування конкретних категорій клієнтів;
- виділення в окреме технологічне поле роботи по виконанню замовлень на підготовку довідок клієнтам.

***6. Розподіл приміщень ЦЗ на функціональні сектори,*** в яких, незалежно від площі приміщень, особливостей будинку ЦЗ, здійснюються визначені процедури і операції щодо обслуговування клієнтів:



- створення великих просторових зон, де клієнтам можуть надаватися декілька послуг, у першу чергу тих, які спрямовані на активізацію їх власних зусиль щодо влаштування свого життя;

- уніфіковане за змістом інформаційне наповнення приміщень ЦЗ, яке дозволяє клієнтам самостійно одержати максимум інформації, а також допомагає їм чітко уявити свої права та обов'язки.

#### **7. Розподіл клієнтів центру зайнятості на певні категорії:**

- працездатні громадяни працездатного віку, які не мають роботи і вперше звернулися до центру зайнятості або перебували на обліку і були зняті з обліку у зв'язку з працевлаштуванням та повторно звернулися до центру зайнятості;

- громадяни, які зареєстровані як такі, що шукають роботу, і звернулись до центру зайнятості в призначений день;

- громадяни, які раніше перебували на обліку в центрі зайнятості як безробітні (крім зареєстрованих на підставі п. 1 ст. 26), були зняті з обліку за власною заявою або у зв'язку з невідвідуванням центру зайнятості більше одного місяця, не працевлаштувалися і повторно звернулись до центру зайнятості протягом двох років з моменту першої реєстрації;

- громадяни, які зареєстровані як безробітні і звернулись до центру зайнятості в призначений час;

- громадяни, які працюють і бажають змінити місце роботи або шукають додаткову зайнятість (додатковий заробіток);

- інваліди, які бажають працевлаштуватися;

- громадяни, які звернулись до центру зайнятості за довідками;

- керівники, які звернулись до центру зайнятості з метою реєстрації підприємств як платників внесків до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (ФЗДССУВБ);

- керівники та працівники кадрових служб підприємств, які звернулись до центру зайнятості за допомогою в підборі персоналу;

- роботодавці, які не мають прав юридичної особи та звернулись до центру зайнятості щодо реєстрації трудових договорів між працівником і фізичною особою.

Такий підхід обумовлений різницею в змісті технологічних процедур і операцій, що виконують конкретні фахівці центрів зайнятості при наданні тієї чи іншої послуги.

При визначенні процедур щодо обслуговування конкретної категорії громадян, послідовності операцій, враховувались різні

обставини, які можуть виникати у клієнтів, обумовлювати багатоваріантність можливого розвитку подій та впливати на зміст дій спеціалістів ЦЗ. Відповідно до цих обставин пропонуються варіанти дій фахівців.

Отже, запропоновано поділ клієнтів, який дозволяє запроваджувати цілеспрямовані дії спеціалістів центру зайнятості, перш за все залежно від потреб клієнтів та ознак ситуації. Це допомагає також чітко визначити зміст операцій, їх послідовність, розподілити функції та обов'язки між співробітниками ЦЗ, здійснити нормування часу на операції і процедури, регламентує зміст їх дій, що допомагатиме фахівцям надавати більш якісні послуги клієнтам.

### **Організація функціонально - просторових секторів**

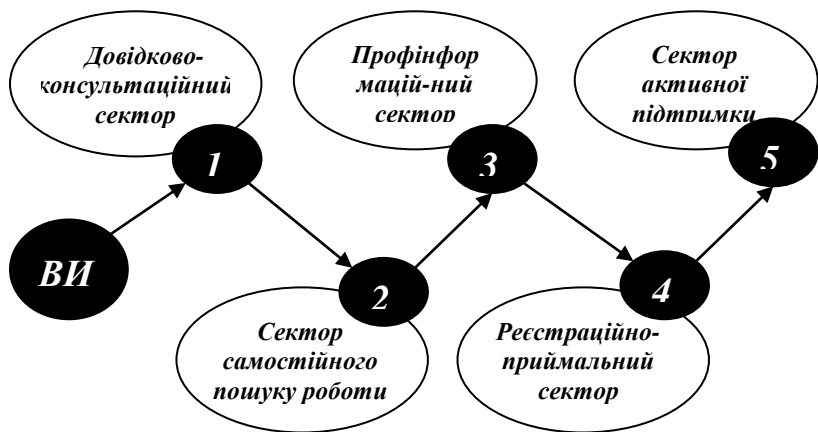
Враховуючи те, що центри зайнятості України розташовані в різних за площею, плануванням та іншими умовами приміщеннях, неможливо передбачити їх уніфіковане просторове розміщення. Однак незалежно від цього в кожному центрі зайнятості створюється 8 функціональних секторів. До складу будь-якого сектору можуть входити окремі кімнати, декілька кімнат, частина кімнати, холи, вестибюлі, коридори. В одному випадку до функціонального сектору ввійдуть, наприклад, велика зала, у другому – одна кімната та коридор, у третьому – частина кімнати.

Просторове розміщення секторів здійснюється відповідно до технологічного ланцюжка – послідовності роботи з клієнтом, а саме:

- довідково-консультаційний;
- самостійного пошуку вакансій;
- профінформаційний;
- реєстраційно-приймальний;
- активної підтримки безробітних;
- взаємодії із роботодавцями;
- навчання та психологічного розвантаження персоналу;
- адміністративно-господарський.

Відразу після входу до центру зайнятості розташовується довідково-консультаційний сектор, який, як правило, знаходиться біля вхідних дверей у приміщенні ЦЗ. Посадова особа, яка виконує дипетчерсько-консультаційні функції, має першою зустрічати клієнта. Наступними мають бути сектори самостійного пошуку вакансій і профінформаційний, потім реєстраційно-приймальний та сектор

активної підтримки безробітних. Сектори взаємодії із роботодавцями, адміністративно-господарський, навчання та психологічного розвантаження персоналу можуть знаходитись навіть в іншій частині приміщення ЦЗ, мати свій окремий вхід, оскільки вони тісно не пов'язані з обслуговуванням населення.



**Рис.12.** Схема розміщення функціонально-просторових секторів

У разі можливості бажано виділити в приміщенні центру зайнятості велику залу для розташування секторів довідково-консультаційного, самостійного пошуку вакансій, профінформаційного та реєстраційно-приймального. Такий підхід обумовлений тим, що:

- час очікування співбесіди у відповідного спеціаліста може використовуватися клієнтом для самостійного пошуку вакансій на спеціальних інформаційних стендах, отримання необхідної профінформації;
- значна кількість відвідувачів розосереджується у такому приміщенні по всій площі зали, не утворюється великого скупчення людей;
- це сприяє психологічній адаптації клієнтів та готовності до участі у співбесіді;
- забезпечується додаткова безпека співробітників служби зайнятості, оскільки є можливість здійснювати огляд всього

приміщення та контроль поведінки всіх відвідувачів, що є важливим фактором стримування потенційних порушників порядку.

**Довідково-консультаційний сектор** включає: стенди, планшети, плакати з інформацією про права та обов'язки безробітних, а також зразки оформлення безробітними різних документів, для великих міст – карту району, який обслуговує даний центр зайнятості із зазначенням транспортних маршрутів. У цьому секторі розташоване робоче місце спеціаліста, який виконує диспетчерсько-консультаційні функції. Тут можуть також бути розміщені персональний комп'ютер, стенд з написами, що вказують клієнтам напрямок їхнього руху залежно від послуг, яких вони потребують, а також місце розташування приміщень, де ці послуги надаються.

Усі інформаційні стенди мають виготовлятися і встановлюватися із урахуванням ергономічних вимог: освітлення не менше ніж 300–500 лк; розміщення та розмір надписів залежать від дистанції зчитування інформації і розраховуються за формулою  $h=2StgS^0$  (де  $h$  – розмір букв або цифр по вертикалі,  $S$  – дистанція зчитування); контрастність надписів повинна бути в межах 0,6–0,9.

Загальновизначений колір стендів – насичений синій. Колір літер – білий. На полях стенду в лівому верхньому кутку розташовано позначку – буква «І» синього кольору у жовтому колі.

**Сектор самостійного пошуку вакансій** надає клієнту можливості самостійно користуватись інформацію про вільні робочі місця і знаходити для себе найкращі варіанти працевлаштування.

Принциповим є те, що самостійний пошук роботи на стендах вакансій є обов'язковою процедурою під час кожного відвідування клієнтом центру зайнятості, а також передусе будь-яким наступним технологічним операціям. Саме тому в цьому секторі розташовуються стенди з картками, на яких міститься інформація про вільні робочі місця, систематизована за ознаками груп професій та територій. У цьому секторі доцільно також на аналогічних стендах розмістити інформацію з пропозиціями громадських, сезонних та інших тимчасових робіт, а також інформацію для осіб, які можуть започаткувати свою власну справу. А саме: про об'єкти, що підлягають приватизації або надаються в оренду, в тому числі земельні ділянки; про малі підприємства, що продаються тощо.

На картках, розташованих на стендах вакансій у цьому секторі, в лаконічному та уніфікованому вигляді міститься інформація про назву і характер вільних робочих місць, розмір заробітної плати, характер

роботи, режими праці та відпочинку, професійні та додаткові вимоги до кандидатів. Такі відомості про підприємство, як назва, адреса та номер телефону, як правило, не вказуються на картці, а шифруються. Це робиться з метою запобігання зверненню до роботодавця тих клієнтів, професійні якості яких не відповідають вимогам даного вільного робочого місця. Саме цим пояснюється необхідність співбесіди спеціаліста, який здійснює функції працевлаштування, з клієнтом, якщо він підібрав собі вакансію в секторі самостійного пошуку роботи. Зваживши всі обставини, фахівець визначає доцільність направлення клієнта на підприємство для співбесіди з представником роботодавця.

У разі, коли роботодавець бажає зустрітися з якомога більшою кількістю претендентів, пропонується інформацію про вільне робоче місце за його згодою не шифрувати. Тобто роботодавець сам визначає, якою повинна бути інформація про вільне робоче місце: зашифрованою або відкритою.

**У профінформаційному секторі** розміщуються профінформаційні матеріали: інформаційна література з описами професій (спеціальностей); довідкові матеріали про навчальні заклади, що здійснюють професійне навчання; перелік професій, за якими організовує навчання центр зайнятості, відеоматеріали про зміст окремих професій, а також паспорти організацій – теки з матеріалами, які висвітлюють історію підприємства, його виробничу діяльність, соціально-побутову сферу та іншу інформацію, що може зацікавити відвідувача центру зайнятості. Проте, по можливості, ці та інші засоби профінформації доцільно розташовувати в окремому приміщенні – залі професійної інформації. Цей сектор обладнується спеціалізованими місцями для перегляду відеоматеріалів. У інформаційному секторі розташоване робоче місце спеціаліста, який здійснює функції з профінформації.

**У реєстраційно-приймальному секторі** проводяться співбесіди під час реєстрації клієнтів, а також під час їхнього повторного відвідування центру зайнятості. Технологією передбачено, що співбесіда, а не відмітка в персональній картці, є найважливішою процедурою в роботі центру зайнятості щодо сприяння працевлаштуванню клієнтів у найкоротший термін. Співбесіда має бути спрямована на виявлення потреб, намірів, побажань, всіх обставин клієнта, які можуть прискорити пошук роботи.

## **ДОВІДКА**

**Реєстрація та облік безробітних і незайнятих громадян, які шукають роботу, у службі зайнятості [3]**

Відповідно до законодавства, реєстрації в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, підлягають усі незайняті громадяни, які звернулися до служби зайнятості за сприянням у пошуку роботи та виявили бажання зареєструватись у службі незалежно від причини звільнення з підприємства, установи, організації.

Зайняті громадяни, які бажають змінити професію або місце роботи, влаштуватися на роботу за сумісництвом чи у вільний від навчання час і звернулися до державної служби зайнятості, підлягають обліку. Під час прийому таких громадян працівник центру зайнятості проводить консультацію, про що робить запис у відповідній картці.

Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних», реєстрація та облік громадян, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, проводяться Державною службою зайнятості за місцем проживання (реєстрації місця проживання) громадянина після пред'явлення ним **паспорта, трудової книжки, а в разі потреби – військового квитка, документа про освіту або документів, що їх замінюють**. Іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, подають посвідку на постійне проживання [4].

Відповідно до абзацу другого п. 3 вказаного Порядку, у разі, коли громадянин не має паспорта або він поданий до органу внутрішніх справ для оформлення чи переоформлення, може бути пред'явлена **довідка про реєстрацію місця проживання, видана житлово-експлуатаційною організацією або органом внутрішніх справ, а також свідоцтво про народження (для осіб, які не досягли 16 років)**.

За відсутності трудової книжки громадянин, який вперше шукає роботу, повинен пред'явити **паспорт, диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку, а військовослужбовці, звільнені з військової служби, також військовий квиток**.

Для реєстрації в Державній службі зайнятості громадяни подають копії документів (трудової книжки, цивільно-правового договору про виконання робіт (надання послуг), диплома або іншого документа про освіту, довідки про присвоєння реєстраційного номера

облікової картки платника податків), що зберігаються в їх особових справах.

**При реєстрації потрібно пред'явити документи:**

- випускникам вищих навчальних закладів, які навчалися за державним замовленням і яким відмовлено у прийнятті на роботу за місцем призначення, – направлення на роботу і скріплену печаткою замовника довідку про відмову у працевлаштуванні чи довідку про надання можливості самостійного працевлаштування;

- громадянам, які втратили роботу в колективних сільськогосподарських підприємствах, – довідку про вихід зі складу сільгосп підприємства, сільськогосподарського кооперативу чи акціонерного товариства, видану підприємством, кооперативом, товариством;

- громадянам, які отримують пенсію відповідно до законодавства, – пенсійне посвідчення;

- інвалідам – посвідчення інваліда, довідку до акта огляду МСЕК та індивідуальну програму реабілітації;

- громадянам, звільненим після відбуття покарання або примусового лікування, – довідку з установи, в якій особа відбувала покарання або проходила примусове лікування (не пізніше ніж протягом календарного року з дня звільнення);

- дітям-сиротам, які залишилися без піклування батьків, – довідку з органу опіки та піклування;

- жінкам, які мають дітей віком до 6 років, – копію свідоцтва про народження дитини;

- одиноким матерям, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, – довідку з органу соціального захисту про підтвердження, що зазначена особа є одинокою матір'ю, копії свідоцтва про народження та посвідчення дитини-інваліда.

Якщо громадянин, зареєстрований у Державній службі зайнятості як такий, що шукає роботу, двічі відмовився від підходящої роботи, він не може бути визнаний безробітним.

Такий громадянин знімається з обліку, і протягом трьох місяців йому можуть надаватися лише консультаційні послуги. Після закінчення трьох місяців з дня зняття з обліку громадянин може зареєструватися повторно в Державній службі зайнятості як такий, що шукає роботу.

*У разі відсутності підходящої роботи рішення про надання громадянину статусу безробітного (за його особистою заявою) приймається Державною службою зайнятості на восьмий день [3].*

*Статус безробітного дає особі право на отримання допомоги по безробіттю на умовах та в розмірах, визначених Законом «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Розміри соціальних виплат залежать від страхового стажу, підстави звільнення та розміру заробітної плати, отримуваної громадянином перед звільненням.*

Співбесіди під час реєстрації клієнта та при його подальших відвідуваннях проводяться тим самим спеціалістом (без розподілу спеціалістів на тих, що здійснюють так звані, «первинний» та «вторинний» прийоми). Такий підхід дає змогу будувати співробітництво з клієнтом з урахуванням взаємної відповідальності за майбутні результати працевлаштування в цей період. Однак спеціально призначена директором ЦЗ комісія (наприклад, у складі директора, заступника директора, начальника відділу, державного інспектора праці) через деякий термін (наприклад, після 3 - 6 місяців співпраці спеціаліста з клієнтом) на підставі аналізу проведеної роботи з цим клієнтом, вивчення причин відсутності результатів щодо працевлаштування може прийняти рішення про зміну спеціаліста з метою підвищення ефективності процесу пошуку роботи.

У ході співбесіди спеціаліст має допомогти клієнту в розробленні особистого плану самостійного пошуку роботи.

Для досягнення психологічного контакту та порозуміння між спеціалістом ЦЗ і клієнтом не рекомендується створювати між ними штучне відокремлювання, наприклад бар'єри, перегородки тощо. Необхідно враховувати, що психологічно комфортна відстань між спеціалістом і клієнтом має бути близько 1,2 м. Якщо стіл, за яким ведеться співбесіда, є вузьким, співрозмовникам краще розміститися по діагоналі стола.

Робочі місця спеціалістів бажано відокремити одне від одного звукопоглинаючими перегородками висотою не менше ніж 1,5 м, котрі забезпечують зниження шумового забруднення і певну конфіденційність, яка є важливою умовою роботи з клієнтами служби зайнятості.

Робочі місця спеціалістів із працевлаштування обладнуються номерною ознакою, помітною для клієнтів. У секторі самостійного пошуку вакансій та профінформаційному розташовуються спеціальні табло. Вони використовуються для того, щоб, не створюючи



надмірного шумового навантаження, запрошувати чергового відвідувача на співбесіду до спеціаліста.

Принциповою є вимога про пріоритетність дій спеціаліста з працевлаштування щодо пошуку і підбору роботи клієнту перед іншими діями. Мається на увазі орієнтація клієнта спочатку на самостійний пошук інформації на стендах вакансій у центрі зайнятості, а вже потім, при необхідності, інформацію про вільні робочі місця підбирає спеціаліст, який здійснює функції працевлаштування.

Пошук інформації про вакансії здійснюється не тільки під час співбесіди з клієнтом, але й у період між відвідуваннями безробітним центру зайнятості. Маючи в банку даних інформацію про конкретного клієнта та вимоги роботодавця до кандидатів на заміщення вільних робочих місць, необхідно на основі зіставлення цієї інформації підібрати громадянину роботу, якщо вакансія з'явилася в проміжок часу між відвідуваннями клієнтом центру зайнятості.

Важливим елементом технології є активізація зусиль клієнтів у пошуку роботи. На це спрямований план самостійного пошуку роботи, в якому вказуються спільні дії громадянина та спеціаліста центру зайнятості в цьому напрямку. Такі плани допомагають клієнтам більш систематизовано та наполегливо шукати роботу, а спеціалістам, які здійснюють функції працевлаштування – цілеспрямовано сприяти громадянину.

Плани доцільно розробляти перш за все тим клієнтам, які мешкають у великих містах, містах і селищах, де інформація про значну кількість вільних робочих місць не надходить до центру зайнятості, а також у разі, коли клієнт має професію (спеціальність), яка потенційно може користуватися попитом на ринку праці. Складання безробітним плану самостійного пошуку роботи та інформування спеціаліста про хід його виконання кожного відвідування ЦЗ підвищують ефективність працевлаштування.

Принципове значення має узгодження з представником роботодавця направлення до нього конкретного клієнта для співбесіди. Ця дія повинна бути виконана за будь-яких обставин, навіть за умови великої завантаженості спеціаліста, який здійснює функції працевлаштування, оскільки дане робоче місце може бути вже зайняте або представник роботодавця не матиме часу для співбесіди з громадянином. Відвідування клієнтом підприємства без попереднього узгодження може викликати образи та обурення як з боку громадянина, так і представника роботодавця, не сприятиме працевлаштуванню і може завдати непоправної шкоди іміджу служби зайнятості.

Розміщення функціональних секторів у центрі зайнятості дозволяє наблизити послуги до клієнта, тобто ще до початку співбесіди клієнта зі спеціалістом, який здійснює функції працевлаштування, надати йому інші потрібні послуги: інформування про вільні робочі місця, профінформування та довідково-консультаційні. Таким чином, клієнту надається пакет послуг з перших хвилин відвідування ним центру зайнятості.

З метою активізації власних зусиль клієнта та його мотивації щодо влаштування власного життя та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці передбачається створення спеціального самостійного сектора активної підтримки безробітних. У ньому розміщуються робочі місця спеціалістів, які здійснюють підтримку клієнтів шляхом залучення їх до громадських та інших тимчасових робіт, профорієнтації, профнавчання та самозайнятості, участі в семінарах з техніки пошуку роботи. При залученні безробітних до заходів активної підтримки рекомендується враховувати їхнє прагнення до зміни свого становища, здатність до сприйняття цих методів та чи дійсно цей захід прискорить працевлаштування клієнта.

Обов'язковим елементом технології є проведення семінарів із безробітними по опануванню ними методів самостійного пошуку роботи. Як свідчить вітчизняний та зарубіжний досвід, ця форма роботи ЦЗ без вагомих додаткових витрат дозволяє значно підвищити ефективність працевлаштування безробітних. Цінне те, що вони часто працевлаштовуються на вільні робочі місця, інформація про які навіть не надходить у ЦЗ.

Враховуючи важливість вирішення проблем зайнятості населення шляхом його залучення до самозайнятості, бажано в тих ЦЗ, де це можливо, створити окремий сектор даного функціонального спрямування.

***Сектор взаємодії з роботодавцями.*** Взаємодія з роботодавцями – найважливіша ділянка діяльності служби зайнятості. Налагоджені взаємовідносини з роботодавцями допомагають розв'язанню основного завдання центру зайнятості – сприянню працевлаштуванню безробітних клієнтів, у тому числі тих, на кого поширюється 5-відсоткова квота робочих місць.

Цей сектор обладнується стендами, які інформують роботодавців про послуги, що їм надає служба зайнятості (підбір необхідних працівників, у тому числі терміновий, професійна підготовка працівників для підприємств із числа безробітних та надання профорієнтаційних послуг), містять нормативно-довідкову інформацію

про порядок реєстрації підприємств у центрі зайнятості, формування Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

З роботодавцями співпрацюють спеціально визначені спеціалісти центру зайнятості, які добре знають всі можливості даного центру зайнятості, ситуацію на локальному ринку праці, а також можливості профнавчання безробітних для конкретних підприємств. Ці спеціалісти повинні займатись збором, систематизацією та кодуванням інформації про вакансії. Вони мають працювати не тільки з інформацією про вакансії, що надходять у плановому порядку з підприємств, але й з іншими джерелами (газетами, бюлетенями, оголошеннями, телегазетами тощо).

**Адміністративно-господарський сектор** включає приміщення для роботи директора, підрозділів і спеціалістів, які безпосередньо не працюють із клієнтами (бухгалтерії, відділу статистики та аналізу ринку праці, АСУ та ін.). У цьому секторі необхідно мати приміщення для приготування і збереження їжі працівників ЦЗ.

**Сектор навчання та психологічного розвантаження персоналу.** Спеціалісти центрів зайнятості, які працюють безпосередньо з клієнтами, перебувають у стані постійного психологічного та фізіологічного напруження, тому вони потребують хоча б короткотермінового відпочинку та психологічного розвантаження під час перерв.

Функціональні сектори взаємодії з роботодавцями, адміністративно-господарський, навчання та психологічного розвантаження персоналу пропонується розташувати таким чином, щоб технологічні маршрути руху клієнтів не проходили через них.

**Профілактика втоми та професійних захворювань** спеціалістів центрів зайнятості передбачає:

- встановлення двох десятихвилинних технологічних перерв на піках працездатності (близько 11-ї години та 15-ї години 30 хвилин). Але ці перерви не повинні бути для всіх фахівців одночасними. Саме такі паузи відпочинку ефективно протистоять втомі при заданому темпі праці;

- регламентація змісту пауз відпочинку.

Ранкова пауза має носити активний характер і бути заповненою гімнастичними вправами для зняття позотонічної втоми та профілактики захворювань хребта, які виникають при сидячій роботі. Одночасно слід провітрювати робоче приміщення. Вечірня пауза має

носити релаксаційний характер і заповнюються спеціальними вправами, які швидко знімають втому. Такі вправи доцільно проводити в кімнаті психологічного розвантаження із застосуванням фітотерапії та функціональної музики.

З метою підвищення продуктивності праці, зростання якості послуг та забезпечення охорони праці при обладнанні робочих місць спеціалістів ЦЗ необхідно дотримуватися державних вимог відповідно до ГОСТ 12.2.032-78 «ССБТ. Рабочее место при выполнении работ сидя. Общие эргономические требования» та «Правил охорони праці під час експлуатації електронно-обчислювальних машин» (затверджених Комітетом нагляду за охороною праці наказом № 21 від 10.02.99 р.).

Організаційна структура ЦЗ повинна забезпечити якісне надання послуг і повне виконання технології. В одних випадках певні функції у рамках технології виконує один спеціаліст, в інших – підрозділ, а в деяких центрах зайнятості один спеціаліст може виконувати декілька функцій.

Важливою складовою технології є наповнення інформаційного простору в центрі зайнятості. Основними принципами надання інформаційної підтримки клієнтам у ЦЗ є: адресність, наочність, лаконічність, доступність розуміння, оперативність, достовірність та упорядкованість.

#### **6.4. Призначення та основні задачі Єдиної інформаційно-аналітичної системи служби зайнятості**

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

ЄІАС – система глобальна, яка об'єднує всі центри зайнятості, розподіливши між ними функції за ієрархією. Частина функцій від місцевого рівня переходить на обласний і вище – на державний рівень, що дозволить вивільнити працівників базових центрів для безпосередньої роботи з населенням. ЄІАС передбачає створення уніфікованої оперативної бази даних про попит на робітників, пропонування робочої сили та можливості професійного навчання в

Україні, забезпечує можливість електронного взаємообміну з Пенсійним фондом, органами державної влади, субсидій, статистики, податкової адміністрації, соціальними партнерами тощо. Це допомагає скоротити термін обробки документів клієнтів, зменшити кількість довідок, які їм видаються, уникнути невідповідності даних. Крім того, створюються інструменти організації, а також інформаційної підтримки управлінських рішень з надання послуг, фінансових потоків, персоналу і документообігу служби зайнятості. Все це дозволяє формувати базу даних про вакансії та пропонування робочої сили на базовому рівні (у межах одного району або міста) у режимі реального часу, в нічний час передавати ці дані в регіональний (обласний) центр зайнятості, а звітти – у державний.

Таким чином, уже наступного дня в будь-якому центрі зайнятості країни і на web-порталі служби з'являється інформація про вакансії та професійно-кваліфікаційний склад претендентів на роботу не тільки у своєму районі чи області, а й у цілому по Україні. Введення ЄІАС у повному обсязі буде завершено вже на кінець третього кварталу нинішнього року. Слід додати, що Державний департамент інтелектуальної власності визнав такий спосіб доведення інформації до суб'єктів служби зайнятості (ЄІАС) як винахід із надання державних соціальних послуг. Ось так події районного масштабу набувають глобального звучання.

Єдина інформаційно-аналітична система служби зайнятості України (ЄІАС) забезпечує надання високоякісних соціальних послуг населенню та роботодавцям за сучасними міжнародними стандартами.

#### ***Мета створення Єдиної аналітичної системи:***

- реалізація державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян;
- аналіз і прогноз попиту та пропозиції на робочу силу, інформування населення та державних органів управління про стан ринку праці;
- ефективна участь у підготовці перспективних і поточних державних та територіальних програм і заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття;
- сприяння розвитку економіки держави шляхом допомоги роботодавцям в оперативному комплектуванні робочих місць.

#### ***Це дозволяє службі зайнятості:***

- організувати прийом осіб, що звернулися за послугами до

служби зайнятості;

- надати інформаційні консультації та профорієнтаційні послуги;

- провести пошук підходящої роботи;
- організувати професійну підготовку та перепідготовку;
- нарахувати та організувати виплати усіх видів матеріального забезпечення відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [5];

- провести роботу з роботодавцями щодо підбору кадрів на їх замовлення;

- організувати реєстрацію платників і контроль за надходженням коштів до Фонду;

- організувати функціонування картотеки;

- формувати статистичні та аналітичні звіти;

- у кожному районі мати оперативну інформацію про потребу в працівниках, пропозиціях робочої сили та можливість професійного навчання в Україні;

- перенести з базового на регіональний рівень формування статистичних звітів, нарахування й організацію виплати всіх видів матеріального забезпечення;

- створити інструменти організації та інформаційної підтримки управлінських рішень щодо надання послуг, фінансових потоків, персоналу та документообігу служби зайнятості.

***Удосконалення надання послуг клієнтам служби зайнятості здійснюватиметься завдяки:***

- орієнтації на швидке, якісне та повноцінне обслуговування клієнтів служби зайнятості за допомогою інформаційної підтримки щодо надання послуг, спеціалізації інтерфейсів і функціонального складу системи;

- переходу від системи обліку потреб до оптимізації процедур надання послуг клієнтам;

- автоматизації процесу підбору роботи та претендентів на заміщення вільних робочих місць і вакантних посад;

- визначенню правил та стимулів, активізації ролі людського фактора в системі.

У межах Єдиного інформаційного простору передбачено електронний обмін даними з Пенсійним фондом, органами державної влади, субсидій, статистики, податкової адміністрації та іншими. Це надасть можливість систематизувати інформацію, скоротити термін

обслуговування клієнтів, зменшити кількість довідок, які видаються клієнтам, та розбіжність даних.

**ДОВІДКА**  
**Критерії побудови Єдиної**  
**інформаційно-аналітичної**  
**системи (ЄІАС):**

Побудова ЄІАС пов'язана з визначенням критеріїв, які надають можливість провести комплексний аналіз та дати оцінку якості Єдиної

інформаційно-аналітичної системи. Вона має відповідати наступним характеристикам:

**модульність** – система базується на наборі взаємопов'язаних, але досить незалежних підсистем «Зайнятість», «Кадри», «Управління фінансами», «Бухоблік» тощо;

**уніфікація** – при розробці підсистем визначальною є семантика перетворення інформації та максимальна незалежність від ієрархії предметної сфери;

**інтегрованість** – усі підсистеми ЄІАС повинні бути інформаційно пов'язані між собою і реалізувати принцип: «одне введення даних — багаторазове використання»;

**зручність** – система надає засоби для оперативної реєстрації користувачів, визначення функціонального складу їх робочих місць та прав доступу до інформації;

**надійність** – ЄІАС створюється на основі реляційної бази даних і сучасних технологій;

**технологічність** – використання Internet-сервісу забезпечує підключення будь-яких користувачів, розширення кількості функцій, спрощення адміністрування системи;

**відкритість** – документування системи здійснюється на основі промислових стандартів та відкрите для адаптації, змін і розвитку;

**спадкоємність** – передбачено програми-шлюзи для автоматизованого завантаження інформації, яка використовувалася в системах інших розробників.

**Основні переваги Єдиної інформаційно-аналітичної системи:**

**Блок «Зайнятість»:**

- забезпечення оперативного працевлаштування шляхом автоматизованого підбору роботи за відсутності безробітного;
- забезпечення розширеного пошуку роботи особам, що звернулися до центру зайнятості, використовуючи вакансії всіх регіонів України, а також вакансії, які надійшли з-за кордону;
- забезпечення більш якісного підбору роботи шляхом

зіставлення розширених критеріїв роботодавців до претендентів на роботу та особи;

- збільшення часу на надання послуг за рахунок перенесення статистичної та аналітичної звітності з базових на регіональний рівень.

#### ***Блок «Управління фінансами»:***

- посилення контролю за надходженням коштів до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі за текстом Фонд) шляхом порівняння інформації з даними Державного казначейства та Пенсійного фонду.

#### ***Блок «Бухгалтерський облік»:***

- забезпечення безперервного контролю за повнотою відображення облікових даних та авторизації прав доступу до них;
- забезпечення оперативних розрахунків, формування бухгалтерських проведення та облікових реєстрів.

#### ***Блок «Кадри»:***

- своєчасне підвищення кваліфікації співробітників центру зайнятості;
- формування списків працівників центру зайнятості в будь-якому розрізі за будь-якими ознаками.

#### ***Блок «Діловодство»:***

- підвищення ефективності обробки документів шляхом прискорення пошуку, доступу до них і скорочення часу на передачу їх між виконавцями.

### **6.5. Діяльність базових центрів зайнятості**

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

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



диспропорцій у регіональній структурі економіки держави, нагромадження економічних та соціальних проблем.

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

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

Для розв'язання цих проблем постає необхідність створити умови для оптимальної економічної самостійності регіонів, вжити організаційні, правові та економічні заходи для забезпечення ефективного державного регулювання процесів регіонального розвитку країни та координації міжрегіональних зв'язків, тобто опрацювати засади продуманої державної регіональної політики (ДРЕП).

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

<i>Об'єкти ДРЕП</i>	<i>Суб'єкти ДРЕП</i>
<i>територіальні утворення, у межах яких здійснюється державне управління та місцеве самоврядування. Склад цих об'єктів визначається адміністративно-територіальним устроєм та економічним районуванням України.</i>	<i>органи державної влади, представницькі органи місцевого самоврядування, які в межах своєї компетенції розв'язують проблеми соціально-економічного розвитку регіонів.</i>

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

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

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

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

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

Об'єктами державного регулювання стають природно-економічні регіони з підприємствами всіх форм власності, що знаходяться на цій території.

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

Адміністративно-правове регулювання включає розробку регіональних програм на середньо- та короткостроковий періоди (до 5 років). Програми спрямовано на вирішення проблем поточної збалансованості, стабілізації економіки, подолання спаду виробництва, фінансового оздоровлення. Для забезпечення стратегічних перетворень

в економіці регіону та позитивних змін у соціально-економічній ситуації можуть складатися так звані структурні програми на довго- та середньострокову перспективу (5–10 років). Також розробляється комплексний прогноз економічного і соціального розвитку України (на 10–15 років).

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

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

## **ВИСНОВКИ**

Основною умовою реалізації державної політики у сфері зайнятості є функціонування Державної служби зайнятості.

Основні напрямки діяльності Державної служби зайнятості визначені у законодавстві України та спрямовані на реалізацію активних та пасивних заходів у сфері зайнятості населення. Крім того Державна служба зайнятості як основний суб'єкт у сфері зайнятості населення здійснює координацію діяльності інших державних та недержавних організацій, у межах яких надаються послуги з працевлаштування.

Особливості діяльності регіональних та базових центрів зайнятості обумовлені соціально-економічним станом кожного регіону, основними тенденціями розвитку регіону та ринку праці, які обов'язково зазначаються у регіональних та місцевих Програмах зайнятості населення кожного міста.

Технологія обслуговування незайнятих громадян у центрах зайнятості – це спосіб діяльності спеціалістів Державної служби зайнятості щодо надання клієнтам передбачених законодавством соціальних послуг на основі раціонального розподілу дій на скоординовані процедури та операції, визначення оптимальних засобів і методів їх виконання. Технологія базується на загальноновизначених принципах діяльності служб зайнятості європейських країн, до яких належать:

- **пріоритетність інтересів і потреб клієнтів служби зайнятості**, урахування мотивів людини як особистості, її обставин, нахилів і здібностей;

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

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

- Організація обслуговування населення за єдиною для всієї України технологією дає можливість більш якісно надавати послуги клієнтам служби зайнятості, оперативно аналізувати зміни на ринку праці та швидко вживати необхідні заходи.

Застосування Єдиної технології надання соціальних послуг сприяє розв'язанню багатьох проблем сучасного ринку праці, оперативній реакції служби зайнятості на виклики часу.

### **Контрольні питання**

- *Які основні напрями діяльності Державної служби зайнятості Вам відомі?*

- *Назвіть основні принципи Єдиної технології обслуговування незайнятого населення.*

- *Що таке технологія обслуговування незайнятих громадян у центрах зайнятості?*

- *Назвіть засади Єдиної технології обслуговування незайнятих громадян.*

- *Назвіть категорії, за якими здійснюється розподіл клієнтів служби зайнятості відповідно до технології.*

### **Практичні завдання**

#### **1. Основними завданнями Державної служби зайнятості є:**

*А) надання громадянам, які до неї звертаються, соціальних послуг та здійснення матеріального забезпечення відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» і Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;*

*Б) надання роботодавцям за їх заявами послуг щодо добору працівників, у тому числі шляхом професійного навчання громадян, які звернулися до Державної служби зайнятості з метою подальшого їх працевлаштування;*

*В) здійснення контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення та про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття;*

Г) інформування населення та органів виконавчої влади про послуги, що надаються Державною службою зайнятості, та результати її діяльності.

**Варіанти відповіді:** 1) А); 2) Б); 3) Б), Г); 4) А), Б), В), Г).

**2. Видами матеріального забезпечення згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» є:**

А) допомога з безробіття, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності, допомога з часткового безробіття;

Б) матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного;

В) матеріальна допомога з безробіття, одноразова матеріальна допомога безробітному та непрацездатним особам, які перебувають на його утриманні;

Г) допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

**Варіанти відповіді:** 1) А), Б); 2) Б); 3) Б), Г); 4) А), Б), В), Г).

**3. Визначіться з можливими джерелами фінансування територіальних програм зайнятості:**

А) кошти з місцевих бюджетів;

Б) позабюджетні кошти, кошти комерційних організацій;

В) кошти фонду зайнятості;

Г) кошти з держбюджету;

**Варіанти відповіді:** 1) А); 2) Б); 3) В), Г); 4) А), Б), В).

## **Література**

1. Про державну службу: станом на 30.12.2011 р. [Електронний ресурс]/ Про державну службу. - Офіційний сайт Верховної Ради України. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>
2. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України / [Маршавін Ю., Ляміна Л., Фокас Л., Руженський М., Поліванов В. та ін.]. - К. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, 2000. - С. 300.
3. Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]- Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. - Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/>
4. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних: станом на 10.08.2011 р. [Електронний ресурс]/ Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних. - Офіційний сайт Верховної Ради України. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=219-2007-%EF>
5. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: станом на 21.04.2011 р. [Електронний ресурс]/ Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття. - Офіційний сайт Верховної Ради України. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1533-14>
6. Чистов С.М. Державне регулювання економіки / С. М. Чистов, А. С. Никифоров та ін. - КНЕУ, 2000. - С.240 - 255.
7. Швайка Л.А. Державне регулювання економіки / Л. А. Швайка. - К. : Знання, 2006. - С. 369 - 389.
8. Дядьківська Л.І. Державне регулювання економіки / Л. І. Дядьківська, Л.С. Головка. - 4-те видання, стер. - К. : Знання, 2004. - С. 183 -198.
9. Стеченко Д.М. Державне регулювання економіки / Д.М. Стеченко.- 2-ге вид., стер. - К. : Знання, 2004. - С. 188 - 191.
10. Маршавін Ю.М. Технологізація процесу надання соціальних послуг центрами зайнятості в умовах сучасного ринку праці / Ю.М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. - 2008. - №2. - С. 23-27.

## **Глава 7**

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

---

**7.1. Соціально-економічні регулятори зайнятості та ринку праці**

**7.2. Соціально-правові регулятори зайнятості та ринку праці: соціальний діалог як універсальний принцип колдоговірних практик**

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

*Контрольні питання*

*Практичні завдання*

*Література*

## 7.1. Соціально-економічні регулятори зайнятості та ринку праці

Міждисциплінарний підхід до аналізу проблем зайнятості та ринку праці дозволяє системно, комплексно, всебічно розглянути механізми формування, функціонування та розвитку відносин зайнятості в соціально-економічній сфері, які охоплюють умови, що визначають створення робочих місць і розподілення працівників, їх закріплення за робочими місцями. Ці відносини включають у себе цілу систему функцій, через які реалізуються потреби найманих працівників та роботодавців: пошук роботи першими і пошук робочої сили (працівників) другими; порядок найму та вивільнення працівників; визначення умов і змісту праці взагалі й у конкретних сферах економічної діяльності; встановлення рівня соціально-економічних стандартів оплати праці та певних пільг, підготовка, навчання, перепідготовка, підвищення кваліфікації кадрів поза виробництвом і на робочих місцях, а також переміщення і просування кадрів (забезпечення горизонтальної і вертикальної трудової мобільності) та інші.

Сфера зайнятості, у межах якої передбачається і забезпечується оплата праці, визначається як «ринок праці». Він охоплює всіх працюючих і тих, хто претендує на робочі місця в межах певної території, галузі або професії. За межами ринку праці залишаються такі групи працездатного населення, які зайняті в таких сферах:

- домашнє натуральне господарство;
- зайняті благодійною діяльністю без оплати праці (тобто працюють безкоштовно);
- зайняті в державних мобілізаційних структурах (солдати строкової військової служби, ув'язнені);
- ті, хто навчається на денних відділеннях ВНЗ (студенти).

Тобто зайнятість – це не лише стан відносин, які характеризуються відповідністю пропозиції та попиту на працю. Сфера зайнятості функціонує як механізм, що забезпечує формування способів включення працездатного населення в господарську діяльність різного характеру та видів. У сфері зайнятості відбувається взаємодія продавців та покупців робочої сили, тобто роботодавців різного характеру (держави, приватних власників та ін.) та найманих працівників.

В *економічній теорії* склалися наступні основні концептуальні підходи до аналізу функціонування ринку праці: **класичний**,



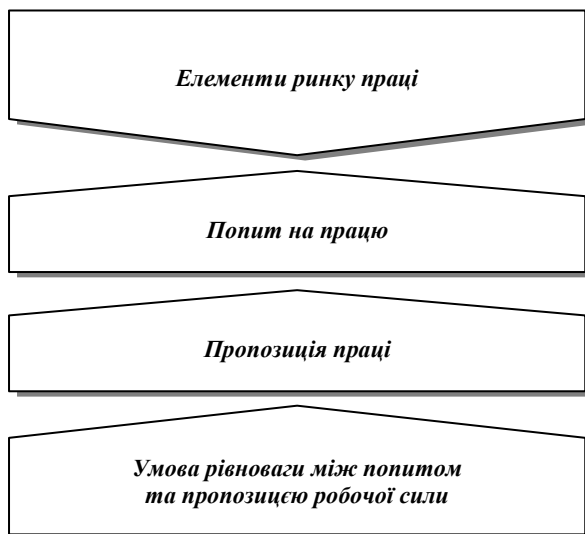
**неокласичний, кейнсіанський, марксистський, монетаристський та інституціональний.** Теоретичні основи дослідження проблем зайнятості населення, як відомо, закладено в класичній економічній теорії А. Сміта і Д. Рікардо, які вважали, що ринок праці в повній мірі регулюється механізмом попиту і пропозиції і втручання держави не потребує. Згідно із неокласичним підходом (П. Самуельсон, М. Фелдстайн, Р. Холл, Д. Гілдер, А. Лаффер та ін.) [1], ринок праці, як і всі інші ринки, діє на основі цінової рівноваги, тобто основним ринковим регулятором слугує ціна праці у формі заробітної плати. За допомогою цього ринкового елемента, на їхню думку, регулюються попит та пропозиція робочої сили, підтримується їхня рівновага. Інвестиції в освіту і кваліфікацію (у людський капітал) – це аналоги інвестицій у машини й устаткування, які здійснюються до тих пір, поки не знижується норма прибутку на ці вкладення. Ціна робочої сили гнучко реагує на потреби ринку, збільшуючись чи зменшуючись у залежності від попиту та пропозиції. Безробіття виникає при порушенні на ринку праці рівноваги.

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

**Ринок праці** забезпечує розвиток одного з найважливіших ресурсів виробництва – робочої сили. Одним із головних напрямків соціально-економічної політики держави є створення умов реалізації громадянами свого конституційного права на працю, розробка механізмів реалізації цього права. Ринок праці є інститутом ринкової економіки, в якому переплітаються всі соціально-економічні явища й процеси. На його функціонування впливають структура економіки, професійний склад і кваліфікаційні якості робочої сили, інвестиційна політика, система оплати праці, традиції і, найголовніше, система взаємовідносин між соціальними суб'єктами – роботодавцями і найманими працівниками та державою. Існують певні загальні закономірності його становлення і функціонування, принципи, що відрізняють ринок праці від інших видів ринку – товарів, послуг тощо.

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

**Ринкова економіка** – це система ринків, тісно взаємодіючих і пов’язаних між собою. Їх можна поділити на дві групи – ринок продуктів (товарів і послуг) і ринок ресурсів (факторів виробництва). Одним із ресурсів виробництва є ринок праці. У науковій і навчальній літературі представлені різні уявлення про ринок праці як особливий ринок, зустрічаються різні визначення цього поняття [2-8]. Одні науковці характеризують ринок праці як механізм (інститут), що поєднує продавців робочої сили (найманих працівників) і його покупців (роботодавців). Інші розглядають його як механізм узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників, треті – як специфічний вид товарного ринку, змістом якого є купівля-продаж особливого товару – робочої сили або здібностей до праці. Наведені визначення не суперечать одне одному, а доповнюють, підкреслюють різні аспекти змісту цієї категорії.



**Рис. 13.** Елементи економічної моделі ринку праці

Учасниками (суб'єктами) ринку праці виступають не тільки роботодавці й наймані працівники, але й громадські організації працівників (перш за все профспілки) і підприємців (союзи, спілки, асоціації тощо), які представляють і захищають інтереси певних груп, а також держава. Остання на ринку праці одночасно виконує дві функції: для працівників державного сектору економіки вона виступає як роботодавець; з другого боку, вона виступає як інститут, що визначає норми соціально-трудових відносин і правила взаємодії економічних суб'єктів.

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

В умовах економічних криз ця особливість має суттєве значення, оскільки неповна, часткова зайнятість змушує працівника вдаватися до вторинної зайнятості, тобто працівник продовжує функціонувати на ринку праці більше часу.

У межах ринкової економічної системи ринок праці виконує різноманітні функції:

- об'єднує продавців і покупців робочої сили,
- регулює попит і пропозицію робочої сили відповідно до суспільної значущості конкретного виду праці,
- формує вартість робочої сили;
- розподіляє робочу силу за галузями економіки, регіонами, підприємствами, установами і організаціями;

- стимулює розвиток конкуренції серед працівників за робочі місця і роботодавців – за кваліфіковану робочу силу;
- сприяє професійній і територіальній мобільності найманих працівників;
- інформує як працівників, так і роботодавців про ситуацію на ринку праці (про якісний і кількісний склад вільних робочих місць, пропозиції робочої сили та її професійну структуру, розміри зарплати на конкретних робочих місцях та про інші аспекти зайнятості та трудових відносин).

Характеризуючи стан сучасного ринку праці в Україні, необхідно відмітити, що він містить у собі риси як стихійного ринку, про що свідчить значна кількість зайнятих у сфері тіньової економіки, так і фрагментарного ринку, який характеризується визначенням ролі роботодавців і профспілок, усвідомленням відмінності інтересів соціальних суб'єктів, що займають різні статусні позиції як в суспільній ієрархії, так і на ринку праці, що виступає чинником потенційної конфліктної ситуації. В умовах трансформації суспільства саме ринок праці акумулює в собі найгостріші соціальні суперечності, що пов'язні з проблемою зайнятості.

В умовах ринкової економіки забезпечення права на працю як юридичного принципу стає неможливим через сутнісну характеристику цього типу виробничих відносин. У Конституції України проголошено відповідні гарантії права людини на працю, що забезпечує можливість заробляти на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43), що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості вибору професії і виду трудової діяльності. Однак, як показує практика і підтверджують моніторингові соціально-економічні і соціологічні дослідження, в умовах економічної кризи відсутня можливість реалізації останніх. За таких умов зростає масове безробіття, як явне, так і приховане. Причому статистика фіксує кількість безробітних за даними центрів зайнятості. Соціологічні дослідження свідчать про те, що на облік у ці організації стає лише кожний п'ятий із тих, хто не має роботи. Латентне, приховане безробіття зростає, коли зайнята робоча сила не використовується в процесі праці повністю в результаті спаду виробництва, рецесії. Держави забезпечують соціальний захист працездатного населення як через допомогу безробітним, так і через механізми встановлення мінімальної заробітної плати.

## ДОВІДКА

### Механізми встановлення мінімальної заробітної плати в країнах ЄС та в Україні

<i>Процедура</i>	<i>Країни та особливості</i>
<i>Визначається в результаті переговорів</i>	<i>Австрія, Греція, Данія, Італія, Німеччина, Фінляндія, Франція, Швеція, Польща (спеціальний тристоронній орган)</i>
<i>Встановлюється урядом</i>	<i>Велика Британія, Іспанія, Нідерланди, Болгарія, Естонія, Латвія, Литва (відповідно до рекомендацій соціальних партнерів), Румунія (після консультацій із соціальними партнерами), Словаччина (з урахуванням переговорів), Угорщина (після консультацій із соціальними партнерами), Чехія (відповідно до переговорів із соціальними партнерами)</i>
<i>Встановлюється Законом</i>	<i>Португалія (за результатами переговорів), Україна</i>

Окрім України, мінімальна заробітна плата встановлюється законом лише в Португалії, але за результатами переговорів між соціальними партнерами. Встановлюється урядом на власний розсуд лише в Іспанії та Нідерландах. Ще в 9 країнах також урядом, але відповідно до рекомендації соціальних партнерів. У решті 9 країнах МЗП визначається у результаті переговорів між соціальними партнерами, причому у Франції та Польщі існує спеціальний тристоронній орган. Іншими словами, у той чи інший спосіб соціальні партнери беруть участь у встановленні МЗП в усіх країнах ЄС [9, с. 55].

Зарубіжний досвід свідчить, що одним із економічних механізмів гармонізації попиту і пропозиції на ринку праці є розвиток малого і середнього бізнесу. Серед позитивних якостей малого бізнесу відзначається його висока адаптивність до змін ринкової кон'юнктури, гнучкість у сфері зайнятості. Як уже відмічалось, з боку роботодавців використовуються три стратегії гнучкої зайнятості – чисельна, функціональна та фінансова. Як правило, зміни економічної кон'юнктури торкаються більшості підприємств, що змушує власників переглядати обсяги робочої сили, які використовуються. Стратегія чисельної гнучкості вважається найпростішою формою адаптації підприємства до змін у попиті на робочу силу. При його скороченні

власники змушені згорнути виробництво і, відповідно, зменшувати чисельність працівників. Адаптаційна стратегія починається з припинення прийому нових співробітників, а в разі погіршення економічної кон'юнктури вдаватися до звільнення працівників. Практика свідчить, що стратегія припинення прийому нових кадрів є однією з найпоширеніших. Збиткові підприємства, а також орієнтовані на згортання діяльності частіше вдаються до скорочення штатів.

При зростанні попиту на продукцію (послуги) найпоширенішою формою чисельної гнучкості є додаткове залучення тимчасових працівників, у т. ч. за тимчасовими підрядними контрактами. Постійних працівників при цьому, як правило, намагаються не наймати, однак і для них за наявності трудових контрактів гарантія зайнятості відсутня.

Незважаючи на те, що використання постійних форм зайнятості характерне переважно для великих підприємств і тих, які функціонують більший строк і є економічно стабільними, успішно працюючими, в них є поширеним і тимчасовий найм робочої сили.

У порівнянні з функціональною стратегія чисельної гнучкості є менш ефективною, оскільки несе тимчасові матеріальні та моральні збитки, пов'язані з прийомом і звільненням персоналу.

Сутність функціональної гнучкості полягає у маніпулюванні наявними кадрами. Гнучкість виявляється у зміні режиму і тривалості робочого часу, трудових навантажень на кожного зайнятого працівника. При зростанні попиту на продукцію (послуги) підприємства вводять наднормовий режим роботи, відміну відпусток. Наднормова робота – найпоширеніша форма адаптації підприємств.

Така практика стає нормою, хоча трудове законодавство обмежує роботодавців у її застосуванні. Вона можлива лише у виняткових випадках у зв'язку з непередбачуваними обставинами (стихійним лихом, виробничими аваріями та ін.), але не у випадках поліпшення економічної кон'юнктури. На практиці на підприємстві тривалість робочого дня, як правило, зростає при підвищенні попиту на його продукцію (послуги). Падіння попиту веде до загального скорочення виробництва, відміни наднормових робіт, скорочення робочого часу, відправлення персоналу в неоплачувану відпустку. На відміну від чисельної гнучкості функціональні зміни в зайнятості персоналу зустрічаються на підприємствах регулярно.

Фінансова гнучкість проявляється у маніпулюванні умовами оплати праці (введення або відміна преміальних виплат, підвищення або зниження заробітної плати, перехід з почасової на підрядну

систему оплати праці). У деяких випадках фінансова гнучкість може поєднуватися з функціональною (несплата винагороди за наднормові роботи, неоплачувана відпустка та ін.) і породжувати чисельну гнучкість (наприклад, звільнення за так званим «власним бажанням»). Цьому також сприяє низька мінімальна заробітна плата в країні.

**ДОВІДКА**  
**Низька вартість**  
**робочої сили в Україні**

*В Україні відмічається низька вартість робочої сили у видах діяльності, що забезпечують надання соціально важливих послуг. Низькі ставки мінімальної заробітної плати*

*формують низький рівень заробітної плати в бюджетному секторі (а також в окремих галузях, що фінансуються з позабюджетних фондів), і це сприяє поглибленню диспропорцій на ринку праці.*

*Незадовільними залишаються міжгалузеві співвідношення офіційних зарплат. Так, рівень оплати праці значно нижчий за середній по країні (за вересень 2010 р. – 2349 грн):*

- *у сільському та лісовому господарствах – відповідно 1590 грн і 2041 грн;*

- *у рибальстві – 1221 грн;*
- *в освіті – 2008 грн;*
- *в охороні здоров'я – 1657 грн;*
- *робота в готелях і ресторанах – 1549 грн.*

*Низький рівень оплати праці в згаданих галузях призводить до:*

- *відпливу кваліфікованих кадрів в інші сектори економіки;*

*зниження попиту на професійну освіту за низькооплачуваними спеціальностями, тобто відтворення кадрового дефіциту в перспектив [9, с. 25].*

Зайнятість на малих і середніх підприємствах, як правило, характеризується інтенсивною ротацією персоналу на наявних робочих місцях при обмеженому зростанні кількості нових робочих місць. Погіршення макроекономічних умов відбивається на середніх і малих підприємствах, що призводить до зростання безробіття, або ж підприємці змушені приймати рішення про скорочення співробітників. Основна причина звільнень – скорочення обсягів виробництва та реалізації продукції.

Деформація ринку праці й соціально-трудових відносин у цілому, певною мірою, детермінується неоптимальною технологією добору кадрів. Персонал підприємств формується переважно з найближчого оточення підприємств (або за їх рекомендаціями).

На сферу зайнятості, зокрема ринок праці, впливає також реструктуризація економіки у зв'язку з переходом від індустріального до постіндустріального суспільства. Дискусії щодо нових концепцій виробництва і форм праці набувають все більшої гостроти. Виникають нові форми зайнятості. На зміну постійно діючим організаційно-виробничим формам приходять тимчасові фірми, які організуються за допомогою новітніх інформаційно-комунікативних технологій. Вони виконують функції розробки, виробництва, маркетингу, збуту продукції тощо. Після виконання замовлення співробітники шукають нові замовлення, знову виходять на ринок праці, утворюють нову гнучку структуру, добирають нових співробітників. Ще півстоліття тому німецький соціолог Х. Арендт обґрунтувала твердження, що з переходом до інформаційного суспільства будуть скорочуватися постійно діючі підприємства. Сучасні тенденції підтверджують правомірність цього прогнозу.

Якщо в 70-ті роки ХХ ст. на одну ненормовану трудову годину припадало п'ять довгострокових і гарантованих трудовим правом договорів найму, то сьогодні в розвинених країнах світу це співвідношення становить 1 : 2 і, за прогнозом, через 15 років воно становитиме 1 : 1. Це означає, що робочі місця з зайнятістю протягом усього робочого дня будуть замінюватися гнучкими з точки зору виробничого часу і в договірному плані трудовими відносинами, регулювання яких відбуватиметься поза сферою ринку праці. Трудова діяльність все більше буде пов'язана з інформаційною роботою [10].

Можна передбачити, що певний час паралельно з новою системою зайнятості існуватиме стара система трудових відносин з гарантованою заробітною платою, нормованими виробничими процесами і можливостями заміни найманих працівників іншими на тих же робочих місцях. Одночасно буде розвиватися нова система, в якій працівники завдяки інформаційним технологіям зможуть значно ефективніше вирішувати проблеми зайнятості і в той же час позбавитися багатьох обмежень, які накладають на них індустріальні трудові відносини. Працівник зможе самостійно планувати своє трудове життя. Зміниться і сенс праці: для працівника мета праці полягатиме у її змісті, а не тільки у розмірі заробітної плати.

Викликом часу у сфері зайнятості стають висококваліфіковані працівники, які гнучко реагують на зміни і потреби ринку праці. У свою чергу це сприятиме виникненню нових форм використання робочої сили. Головним принципом стане багатоваріантне і максимально гнучке її використання. Уже сьогодні поширюється



сегментація працівників на підприємствах, структура яких формується у вигляді трьох кілець: у центрі – працівники, зайняті повний або неповний робочий день, друге коло – співробітники, які тимчасово найняті на роботу через кадрові агенції як елементи ринку праці (так званий найомний персонал), а зовнішнє коло складають співробітники фірм із сфери послуг, які беруть на себе вирішення непрофільних задач. Таким чином, межі трудової організації поступово розмиваються, паралельно існують різні види праці.

На звуження сфери традиційної найманої праці, відповідно змінам сфери зайнятості та ринку праці, суттєво впливає розвиток третього сектору, де головну роль грає суспільно-корисна громадська праця (правове поле якої окреслюється державними законодавчими актами). Це сфера діяльності некомерційних громадських організацій, благодійних фондів тощо, яка не розподіляється через ринок праці. Це самостійна праця на себе і громаду різного характеру. Обсяг такої діяльності, наприклад, у Німеччині приблизно дорівнює роботі 1 млн найманих працівників щоденно. Таким чином, поступово значну частину трудових ресурсів забирає третій сектор, де робота має переважно громадський характер.

У сучасній Україні з розвитком ринкової економіки відбувається радикальна реструктуризація національної економіки, яка супроводжується деконцентрацією виробництва, глибинними структурними змінами в окремих галузях, згоранням окремих секторів або суттєвим скороченням робочих місць. Такі радикальні зміни посилюються глобалізаційними процесами, коли за умов відкритості ринків і зростаючої конкуренції держава, підприємці змушені проводити прискорену модернізацію виробництва і оптимізувати чисельність персоналу, щоб вижити у конкурентній боротьбі. Усе це призводить до скорочення кількості найманої робочої сили, до поширення безробіття. В Україні кількість безробітних рік від року зростає. Зростає також кількість громадян, які працюють не за наймом – в особистому підсобному господарстві, за цивільно-правовими угодами тощо.

Поширюється деконцентрація світової економіки, яка характеризується переміщенням транснаціональними корпораціями своїх виробництв, зокрема шкідливих, з розвинутих країн у країни з низькою вартістю робочої сили і низьким рівнем соціальних гарантій з метою одержання більш високих прибутків. Це торкнулося й України у зв'язку з розширенням кордонів Європейського Союзу на 10 нових країн.

Однак разом з додатковими робочими місцями це веде до дерегуляції трудових відносин, провадження трудових строкових договорів, контрактів тощо, що погіршує соціальну захищеність працівників, веде до створення безпрофспілкових зон.

Таким чином, під впливом глобалізації відбуваються значні зміни у структурі економіки, різке скорочення виробництва в одних галузях з традиційною зайнятістю населення за місцем проживання і незначне розширення інших сфер з більш високою продуктивністю праці, що призводить до загального скорочення робочих місць. Унаслідок цього виникають сприятливі умови для трудової міграції у багатші країни із слабо розвинених, які використовують мігрантів переважно на некваліфікованих роботах, що призводить до зниження їх трудового потенціалу. Україна є експортером робочої сили до європейських країн та Росії і вже гостро відчуває нестачу кваліфікованих працівників на власних підприємствах.

Політику зайнятості не можна зводити лише до допомоги безробітним. У світовій науці її розглядають як інструмент реалізації та розвитку трудового потенціалу економічно активного населення. Міжнародний центр економічного зростання разом зі скороченням безробіття визначає такі стратегічні цілі політики зайнятості: найповніше використання робочої сили; створення умов для продуктивної, добре оплачуваної гідної праці; інвестування в людський капітал з метою збільшення індивідуальної продуктивності у поєднанні з адаптуванням технологічних процесів до можливостей працівників; оптимізація механізмів адаптації до вимог ринку (сприяння розвитку виробничої та соціальної інфраструктури).

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

Викликом часу є формування економіки інноваційного типу, що потребує підготовки фахівців відповідних спеціальностей у вищих навчальних закладах. Однак між ринком освітніх послуг і ринком праці в Україні відсутній баланс.

Проблеми ринку праці загострюються також у зв'язку з негативною демографічною ситуацією в Україні: старіння населення,

тобто перевищення у його складі осіб пенсійного віку над молоддю. Така тенденція призводить до високого навантаження на зайнятих, що ставить під загрозу дотримання соціальних стандартів, особливо пенсійного забезпечення для тих, хто отримує трудові пенсії.

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

Одним із інноваційних економічних механізмів подальшого розвитку сфери зайнятості, створення нових робочих місць, вирішення проблеми безробіття, створення умов для самореалізації працездатних осіб виступає *соціальне підприємництво*. Для України це новий вид підприємництва, хоча за кордоном час його розвитку і функціонування досягає майже півстоліття. Перші згадки про соціальне підприємництво з'явилися у публікаціях у 60–70-ті роки ХХ ст. Однак активний розвиток соціального підприємництва розпочався у 90-ті роки минулого століття. З кінця 1950 і до 1990 рр. успішно відпрацьовував концепцію соціального підприємництва і впроваджував її в практичну діяльність Майкл Янг, якого Гарвардський університет відмітив як кращого підприємця щодо просування соціального підприємництва у світі. Поняття «соціальне підприємництво» характеризує соціально значущу економічну діяльність, метою якої є створення прибуткових або частково прибуткових організаційних структур, доходи від яких ідуть на вирішення актуальних проблем, задоволення потреб найбільш соціально вразливих груп, прошарків, громад. Уже сьогодні у світі накопичений певний досвід соціального підприємництва, розвиваються різні його види та форми.

У концепції соціальної економіки головна мета економічного розвитку полягає у забезпеченні соціально-економічного розвитку країни, створенні умов гідної праці, реалізації творчого потенціалу особистості. Нові виклики часу актуалізували потребу у соціальній відповідальності суб'єктів за наслідки своєї діяльності, зокрема представників бізнесу. Саме розвиток концепції соціальної відповідальності бізнесу, який повинен орієнтуватися не лише на

досягнення високих прибутків, особистого успіху, але й активно сприяти реалізації суспільних потреб та інтересів, а держава при цьому сприяє гармонізації інтересів бізнесу і громадянського суспільства. Саме це дало поштовх до включення у соціальне підприємництво бізнес-структур.

Першим, хто втілює принципи соціального підприємництва в життя, був підприємець із Бангладеш Мухамад Юнус. Він створив перший у світі соціально-орієнтований банк, який надавав кредити бідним сім'ям на пільгових умовах, допомагаючи їм вирішити свої матеріальні проблеми, підвищити добробут. У середині 70-х років ХХ ст. він надав кредити (іноді без будь-якого поручництва) найбільш бідним прошаркам населення. Вже на 2005 р. банк Grameen надав кредитів 5,3 млн клієнтам на суму 5,1 млрд. доларів при поверненні кредитів на 98,9%.

З кінця 70-х років ХХ ст. у світі вже функціонувало 3200 організацій і банків, що надавали мікрокредити в межах соціального підприємництва. Особливістю соціального підприємництва є перевага суспільної або соціальної мети над комерційною. Це лише один із напрямків розвитку соціального підприємництва. Основне завдання останнього – створення комерційних організацій, установ, компаній, фірм, доходи від діяльності яких спрямовуються на вирішення актуальних соціальних проблем суспільства. Результатом розвитку соціального підприємництва є створення у масовому порядку нових робочих місць, розширення сфери зайнятості, особливо для найбільш уразливих груп економічно активного населення, які на ринку праці не є конкурентоспроможними.

Соціальні підприємці, як показує зарубіжна практика, діють у сферах, які комерційний бізнес вважає неприбутковими або високо ризикованими, тобто займають вільні ніші, працюючи на користь суспільства, створюючи нові робочі місця. У той же час соціальне підприємництво не є благодійництвом у його традиційній формі. Основним методом залучення засобів, матеріальних і фінансових ресурсів є підприємницька діяльність, хоча на етапі становлення засновники можуть одержувати гранти і пожертвування. Соціальний підприємець не тільки надає допомогу нужденним, а й спроможний окупити таку діяльність за рахунок продажу виготовлених товарів (надання послуг).

Таким чином, соціальне підприємництво – це не звичайний, навіть не соціально-відповідальний бізнес у сучасному його розумінні. Це бізнес, де соціальна мета є головною, а не ціль одержання лише

прибутку. Однак соціальний підприємець не є і благодійником, який існує за рахунок пожертвувань і грантів. Це той, хто використовує бізнес заради досягнення соціальних цілей.

На пострадянському просторі, зокрема в Росії і Україні, соціальні підприємства почали створювати в 90-ті роки ХХ ст. НДО (недержавні організації). Це обумовлено деякими факторами:

- по-перше, громадським організаціям, які започаткували свою діяльність на гранти західних країн та міжнародних благодійних організацій, набагато важче одержати третій або четвертий грант, ніж перший, оскільки концептуально допомога надається на розгортання діяльності НДО з установкою на подальше знаходження власних ресурсів;

- по-друге, формування громадянського суспільства веде до зростання кількості НДО, що загострює конкуренцію між ними щодо одержання донорської допомоги;

- по-третє, закордонні благодійні фонди зараз змінюють вектор фінансових потоків від держав Східної Європи до азійських та африканських країн.

Оскільки соціальне підприємництво відрізняється від звичайного бізнесу кінцевою спрямованістю змісту діяльності, то воно має особливості. Якщо у бізнесі дохід використовується для одержання прибутку власником підприємства, то у соціальному – для реалізації соціальних цілей НДО. При цьому кошторис складений таким чином, що дохід, одержаний від економічної діяльності, на 100% відповідає витратам на підприємницьку діяльність з урахуванням потреб підтримки НДО. Причому заробітна плата штатним співробітникам повинна бути не нижчою існуючого мінімального ліміту.

Соціальне підприємництво в Україні стає економічним механізмом вирішення проблем суспільства. Особливо актуальною є вирішення проблеми зайнятості в умовах кризи, несформованого цивілізованого ринку праці. Соціальне підприємництво все більше охоплює різні соціально вразливі верстви населення. Накопичений певний досвід соціального підприємництва у Донецькій, Львівській, Київській, Харківській та ін. областях, де воно стає реальним економічним механізмом залучення економічно активних верств населення, зокрема найбільш уразливих, у сферу зайнятості. Наприклад, на базі спілки взаємодопомоги «Оселя», де проживають і працюють безпритульні у Львові, було створено соціальне підприємство з реставрації і відновлення меблів. І це не поодинокі випадок.

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

Як показує зарубіжний досвід, зокрема Польщі, в останні роки відбувається революція соціального підприємництва. Воно одержує розвиток у багатьох країнах, у ньому беруть участь різні суб'єкти економічної діяльності, а не тільки представники НДО. Соціальні підприємці об'єднуються в асоціації, вони беруть участь у вирішенні соціальних проблем національного і місцевого значення. Соціальне підприємництво правомірно розглядати як ефективний механізм досягнення усталеного розвитку економіки і суспільства. Соціальне підприємництво потребує підтримки з боку держави – інформаційної, консультативної, фінансової, а також розвитку соціального діалогу між третім сектором і державою. Уже сьогодні діє Центр розвитку соціального підприємництва в Україні. Створення умов для розвитку соціального підприємництва сприятиме розширенню сфери зайнятості, появі нових робочих місць, особливо для соціально вразливих груп населення, неконкурентоспроможних на ринку праці.

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

***Основні напрями організації громадських робіт*** викладені у ст. 23 Закону України «Про зайнятість населення» і Положенні про порядок організації та проведення оплачуваних громадських робіт, затверджену постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578.

Оплачувані громадські роботи — це загальнодоступні види тимчасової трудової діяльності громадян, що не потребують спеціальної кваліфікації і виконуються на договірній основі. Вони повинні мати суспільно корисну спрямованість і сприяти соціальному розвитку регіонів.

Оплачувані громадські роботи — одна з активних форм діяльності державної служби зайнятості на ринку праці. Один із реальних шляхів подолання негативних економічних, соціальних і психологічних наслідків масового безробіття шляхом залучення до них незайнятого працездатного населення, безробітних, а також громадян, що вивільнятимуться у зв'язку зі структурною перебудовою економіки. Про це свідчить те, що ще у 1993 р. постановою Кабінету Міністрів України від 05.11.93 № 910 була затверджена Національна програма громадських робіт, яка була розроблена згідно з Указом Президента України від 19.06.93. Завдання цієї програми, безумовно, давно застаріли, але в умовах навалюючого збільшення кількості незайнятого населення, яке характерне для початку нового сторіччя в Україні, уряд буде змушений повертатися до них.

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

***Перелік робіт, які можуть кваліфікуватися як оплачувані громадські:***

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

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

На основі аналізу ринку праці та вивчення можливостей організації оплачуваних громадських робіт місцеві центри зайнятості подають пропозиції місцевим органам виконавчої влади щодо організації оплачуваних громадських робіт. Останні приймають рішення про організацію оплачуваних громадських робіт на підприємствах комунальної власності, визначають види оплачуваних громадських робіт та їх обсяги і доводять їх до підприємств. Відповідно до прийнятого рішення центри зайнятості укладають договори з підприємствами комунальної власності, а також з підприємствами усіх форм власності.

Фінансування оплачуваних громадських робіт здійснюється за рахунок коштів місцевих бюджетів, коштів Державного фонду сприяння зайнятості населення (в частині організації таких робіт для безробітних) та коштів підприємств, для яких ці роботи виконуються. Кошти Державного фонду сприяння зайнятості населення можуть бути використані на придбання інвентарю та спецодягу, на транспортні засоби для перевезення громадян та оплату проїзду на підставі представлених документів (за умови, що такі роботи проводять у іншій місцевості), а також на оплату проживання у гуртожитку (у разі потреби). Оплата праці осіб, зайнятих на оплачуваних громадських роботах, здійснюється за фактично і якісно виконану роботу і не може бути меншою від мінімального розміру заробітної плати, встановленої законодавством.

Для безробітних, у яких закінчився строк виплати допомоги по безробіттю, оплата праці або його доплата до мінімальної заробітної плати може фінансуватися за рахунок Державного фонду сприяння зайнятості населення за умови відсутності коштів у підприємства на момент виплати заробітної плати, що підтверджується відповідною довідкою банку. На осіб, зайнятих на оплачуваних громадських роботах, поширюються соціальні гарантії, виплата допомоги по тимчасовій непрацездатності. Період участі у цих роботах зараховується до загального та безперервного трудового стажу. За безробітними громадянами у період участі в оплачуваних громадських роботах зберігається виплата допомоги по безробіттю. До оплачуваного робочого часу безробітного, зайнятого на громадських



роботах, додається 2 години на тиждень, призначені для пошуку підходящої роботи та відвідування центру зайнятості.

**Організація сезонних робіт** — це порівняно новий напрям діяльності державної служби зайнятості. Сезонні роботи прийшли на зміну організованому набору робочої сили як одна з форм міжтериторіального розподілу робочої сили, спрямованого на регулювання ринку праці та сприяння зайнятості населення. Положення про порядок організації сезонних робіт було підготовлене у зв'язку з останніми змінами до Закону України «Про зайнятість населення» і затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578. Сезонними вважаються роботи, які через природні та кліматичні умови виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше 6 місяців. Перелік сезонних робіт та сезонних галузей затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 р. № 278.

Успішна організація сезонних робіт залежить від чіткої діяльності всіх ланок державної служби зайнятості – Державного центру зайнятості, обласних центрів зайнятості трудонадлишкових і трудонедостатніх областей, а також місцевих центрів зайнятості. Інформація про потребу в робочій силі у трудонедостатніх регіонах повинна надійти за два місяці до початку сезону до обласних центрів зайнятості й оперативно має бути доведена до обласних центрів зайнятості трудонадлишкових регіонів. Центри зайнятості трудонадлишкових регіонів ведуть облік громадян, які бажають взяти участь у сезонних роботах. У багатьох випадках встановлюються безпосередні контакти між центрами зайнятості трудонедостатніх і трудонадлишкових регіонів.

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

Направлення громадянина для працевлаштування на підприємство здійснюється в установленому порядку районним центром зайнятості, який укладав договір з підприємством. Трудовий договір між підприємством та робітником укладається відповідно до трудового законодавства України.

Пріезд до місця роботи здійснюється за рахунок бажаючих працювати на сезонних роботах, якщо інше не передбачено у договорі.

Громадяни, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, і безробітні, які виявили бажання працювати на сезонних роботах, знімаються з обліку в центрі зайнятості, до їх картки персонального обліку вноситься запис про працевлаштування на сезонну роботу, зазначається номер договору між центром зайнятості та підприємством і дата початку роботи. Після закінчення строку чинності трудового договору на сезонні роботи громадяни мають право на перереєстрацію в державній службі зайнятості за місцем постійного проживання.

Частина громадян самостійно прибуває до трудонедостатнього регіону в пошуках сезонної роботи. Вони можуть звернутися до місцевого центру зайнятості, зареєструватися на підставі паспорта і трудової книжки, а в разі потреби — військового квитка, документа про освіту або документів, які їх замінюють, і одержати направлення на підприємство, з яким центр зайнятості уклав договір на організацію сезонних робіт. Громадяни, які прибули до трудонедостатнього регіону в пошуках сезонної роботи і не змогли працевлаштуватися, не можуть бути визнані безробітними за місцем тимчасового перебування.

Останніми роками державна служба зайнятості розширює заходи щодо сприяння незайнятим громадянам у підприємницькій діяльності. Зокрема у 1998 р. закінчився експеримент зі створення 9 бізнес-інкубаторів, в яких проводилося навчання за напрямом «менеджер малого бізнесу».

Правову основу підтримки державною службою зайнятості тих безробітних, які вирішили розпочати свою справу, створює Положення про порядок надання безпроцентної позики безробітним для зайняття підприємницькою діяльністю, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578.

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

Відповідно до Положення про порядок надання безпроцентної позики безробітним для зайняття підприємницькою діяльністю позика надається громадянам, які досягли 18-річного віку, зареєстровані як безробітні у

державній службі зайнятості за місцем проживання, отримують допомогу по безробіттю і не можуть бути працевлаштовані у зв'язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи. Безпроцентна позика для зайняття підприємницькою діяльністю із створенням юридичної особи надається безробітному в разі позитивного висновку про його професійну здатність до підприємницької діяльності та відповідну, професійну підготовку.

Не може бути надано позику безробітним, які мають незняту судимість за крадіжки, хабарництво та інші корисливі злочини, перебували у лікувально-трудовах профілакторіях, а також тим, яким виплата допомоги по безробіттю відкладалася або припинялася у разі звільнення з останнього місця роботи через дисциплінарні порушення, несприяння своєму працевлаштуванню і невиконання рекомендацій державної служби зайнятості.

Для отримання безпроцентної позики безробітний подає до Центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міських центрів зайнятості такі документи:

- заяву про надання безпроцентної позики;
- копію посвідчення про реєстрацію як суб'єкта підприємницької діяльності;
- програму діяльності та розвитку підприємництва, відповідні техніко-економічні обґрунтування;
- спеціальний дозвіл (ліцензію) на зайняття такими видами підприємницької діяльності, які відповідно до законодавства потребують ліцензування;
- копію картки персонального обліку безробітного;
- рекомендаційний лист центру зайнятості за місцем реєстрації громадянина як безробітного;
- документи про професійну підготовку для зайняття підприємницькою діяльністю.

Центри зайнятості в десятиденний строк повідомляють безробітного про прийняте рішення. У разі позитивного рішення з безробітним укладається договір встановленого зразка.

Безвідсоткова позика для зайняття підприємницькою діяльністю, заснованою на приватній власності і своїй праці, надається безробітному у розмірі до 30 мінімальних заробітних плат, а як юридичній особі надається безробітному у розмірі, визначеному законом. Безперечно, що ці суми потребують індексації у зв'язку з інфляцією гривні, а також перегляду відповідно до зростання цін на сировину, матеріали, обладнання, комунальні послуги та інше. Саме недостатній обсяг позики стримує

розвиток цього виду активної діяльності державної служби зайнятості. Безпроцентна позика надається на строк, визначений договором, але не більше ніж на два роки, під заставу майна або зобов'язання гаранта (установи банку чи іншої юридичної особи) на її повернення. Громадянин, який отримав позику, повинен повернути її у строк, зазначений у договорі, незалежно від фінансових результатів підприємницької діяльності. Після закінчення зазначеного у договорі строку повернення безпроцентної позики неповернена сума вважається недоїмкою і стягується з нарахуванням пені, якщо інше не передбачено законодавством. У разі непогашення заборгованості понад 30 днів державна служба зайнятості реалізує своє право за запорукою або договором застави.

Ефективність економічних механізмів регулювання ринку праці достатньо суперечлива, оскільки розвиток ситуації у сфері соціально-трудових відносин безпосередньо залежить від того, наскільки вони (механізми) здатні або відповідати, а значить, прискорювати інституційні зміни в економіці, або суперечити, а значить, перешкоджати адекватності сучасним реаліям і породжувати трудову конфліктність у суспільстві [11].

Доречно враховувати циклічні коливання в економіці, які впливають на попит на працю. Так, очікування спаду в осяжному майбутньому буде збільшувати попит на тимчасових працівників з боку роботодавців.

### ***Причини використання роботодавцями непостійної зайнятості.***

По-перше, традиційно тимчасових працівників наймають, щоб змінювати розмір штату, пристосовуючись до змін на ринку. Наприклад, при відсутності постійного працівника через хворобу, роботодавці можуть замінити його тимчасовим. Це вигідніше, ніж наймати нового співробітника або платити за переробку понаднормові працівникам.

По-друге, роботодавці можуть наймати тимчасовий персонал з метою зниження своїх витрат, тобто платити йому меншу заробітну плату або не надавати соціальні пільги. Це дозволяє організації платити більшу зарплату цінним для неї співробітникам, які володіють специфічним людським капіталом.

По-третє, мета залучення непостійно зайнятих може полягати в тому, щоб відібрати потенційних кандидатів на постійну роботу, тобто роботодавці роблять так званий скринінг. Компанії можуть таким чином збільшити продуктивність роботи й знизити витрати найму.

По-четверте, за умови високих виплат у разі звільнення працівника у роботодавця є вагомі причини наймати тимчасових співробітників, при звільненні яких йому не доведеться виплачувати великі суми.

Роботодавці найчастіше наймають тимчасових співробітників з наступних причин:

- щоб заповнити нестачу кадрів у періоди несподіваного економічного зростання організації,
- щоб заповнити вакансію, поки не буде прийнятий постійний працівник,
- щоб замінити постійного співробітника, відсутнього через хворобу або за сімейними обставинами,
- сезонна необхідність розширення штату [12].

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

- нормативне законодавче встановлення мінімальної заробітної плати (часової, місячної) для працюючих та мінімальної пенсії за працю минулу; компенсації за шкідливі для здоров'я умови праці;
- визнання безробіття загальнонаціональною проблемою й орієнтація державної політики на ринку праці на показник загального безробіття, розрахований за методологією Міжнародної організації праці (МОП);
- проведення індексації трудових доходів;
- ранжирування видів праці (робіт) за рівнем їх складності з наступною їх класифікацією за розрядами з визначенням певного рівня винагороди;
- визначення рівня заробітної плати шляхом переговорів між працівником та роботодавцем (зазвичай за участю профспілок);
- підписання трудових угод з працівниками із зазначенням у них умов праці та винагороди за неї;
- регулювання робочого часу; визначення видів та розмірів виплат у разі тимчасової непрацездатності та ін. [13].

***Головні завдання з метою оптимізації стану сфери зайнятості в Україні:***

- становлення та розвиток соціально-орієнтованої економіки з визначенням стратегічних і тактичних пріоритетів соціального розвитку з орієнтацією на формування цивілізованого ринку праці;
- підвищення рівня зайнятості до середнього в країнах ЄС за рахунок стимулювання економічної активності та ефективного використання наявного трудового потенціалу;
- проведення реструктуризації зайнятості з метою збільшення частки зайнятих у високотехнологічних сферах, пов'язаних з виробництвом товарів громадського споживання, у сфері послуг, інформації;
- стимулювання розвитку інноваційно-інвестиційної діяльності, розроблення довгострокових державних і галузевих програм з метою створення якісних високотехнологічних робочих місць для збалансування попиту і пропозиції на ринку праці;
- збільшення попиту на працю шляхом державного замовлення на створення об'єктів соціальної інфраструктури;
- створення нових робочих місць в аграрному секторі економіки з метою зниження безробіття, підвищення рівня і якості життя сільського населення шляхом розвитку агропромислової кооперації, розбудови інфраструктури виробничого і соціального призначення, системи агросервісу, переробних підприємств тощо;
- оптимізація нормативно-правової бази розвитку середнього і малого бізнесу, соціального підприємництва;
- мінімізація негативних економічних наслідків трудової міграції, здійснення заходів щодо заохочення повернення трудових мігрантів до України, сприяння їх адаптації до українського ринку праці;
- поширення легальної зайнятості та консолідація зусиль економічних суб'єктів щодо зниження обсягів тіньової зайнятості, її подолання;
- оптимізація, удосконалення умов найму та соціального захисту працюючих, зокрема, у приватному секторі, сприяння розвитку телероботи, роботи вдома та інших форм нестандартної зайнятості, при яких втрачаються відносини між працівником і роботодавцем;
- створення державної системи прогнозування професійного розвитку ринку праці. Вона може функціонувати як самостійна інституція, а також діяти в межах Міністерства соціальної політики України та Державної служби зайнятості;

- збільшення державного та корпоративного фінансування професійної підготовки та перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників;

- створення умов для навчання працівників протягом усього трудового життя.

Таким чином, можна констатувати, що несформованість ринку праці в Україні, деформації у сфері зайнятості породжують негативні соціальні наслідки, а саме:

- неповноцінне відтворення основної продуктивної сили суспільства, погіршення кількісних і якісних параметрів людських ресурсів;

- кризу трудової мотивації, наслідком чого є низька трудова активність, неповне використання трудового потенціалу, зниження ролі праці, її виключення з основних життєвих цінностей економічно активного населення;

- поширення бідності серед економічно активного населення, що у свою чергу обмежує розвиток економіки. Виникає замкнуте коло: низький рівень доходів – низька купівельна спроможність – низький попит на товари і послуги – скорочення внутрішнього ринку.

Все це актуалізує спрямованість соціальної політики держави на сприяння сталому економічному зростанню, забезпечення гідного рівня оплати праці, протидії надмірній диференціації населення за доходами, що вимагає розробки соціальних механізмів підтримки рівня і якості життя працездатного населення, впровадження відповідних соціальних стандартів.

## **7.2. Соціально-правові регулятори зайнятості та ринку праці: соціальний діалог як універсальний принцип колдоговірних практик**

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

У процесі діалогу у суб'єктів, що займають протилежні статусні позиції, можуть змінюватися погляди на проблему, на шляхи її вирішення, формуватися розуміння спільності соціально-значущої мети більш високого порядку, її стратегічної доцільності, що може

стати основою пошуку консенсусу, можливостей переходу до співпраці в загальних інтересах.

*Діалог як соціальна взаємодія індивідів*, представників різних соціальних груп, передбачає наявність певних принципів, правил їх спілкування, взаємного обміну інформацією, результатами своєї діяльності. Спілкування по відношенню до діалогу виступає умовою його виникнення і розвитку, комунікації, грає в цій процедурі роль зв'язуючої ланки. Воно забезпечує можливість спільної діяльності, зв'язки між соціальними суб'єктами, передачу соціального досвіду і т. ін. Таким чином, діалог передбачає наявність відпрацьованих механізмів, що забезпечують можливість консенсусу в досягненні соціально-значущої мети.

Діалог характеризується цілим рядом специфічних особливостей, які базуються на наступних принципах [14]:

- необхідності вироблення ідентичного розуміння проблеми, її однозначного трактування;
- діалогічної партиципації – участі суб'єктів у пошуку спільної мети, інтересів, потреб різного рівня, зближення точок зору по відношенню до проблеми або способів її вирішення;
- діалогічного синергізму, тобто виявлення загальної мети, співпраці всіх суб'єктів діалогу в їх досягненні;
- компромісу як засобу пошуку і ухвалення рішень шляхом узгодження і синтезу альтернатив, компенсації їх негативних характеристик, тобто вибору шляху вирішення проблеми на основі взаємних поступок;
- реалізації при аналізі предмета діалогу діалектичного підходу, що дозволяє при розгляді альтернативних і протилежних точок зору враховувати як об'єктивні, так і суб'єктивні детермінуючі чинники.

Таким чином, у понятті «партнерська взаємодія» основоположниками виступають сутнісні характеристики соціального партнерства. Партнерство передбачає:

- рівність суб'єктів взаємодії; визнання останніми рівного права іншої сторони на наявність специфічних потреб та інтересів;
- готовність до пошуку легітимних ненасильницьких методів узгодження протилежних інтересів і спільної діяльності у виробленні загального рішення;
- орієнтацію на соціально значущу мету, уміння піднятися над вузько груповими чи особистісними пріоритетами.



Принципи соціального партнерства включають дотримання соціальної справедливості, соціальної рівності в діалоговій взаємодії. Саме сутнісні характеристики партнерства як соціального явища дозволяють визначити його як діалог більш високого рівня зрілості. Соціальне партнерство виступає як суб'єкт-суб'єктна взаємодія. Проте йому властиві також суб'єкт-об'єктні відносини, що дозволяють шляхом пізнавально-оцінювальних процедур уточнити предмет соціального діалогу. Соціальне партнерство як система відносин може виникнути лише в тому випадку, якщо сторони розглядають одне одного як бажаних потенційних або реальних партнерів і готові до співпраці на основі розподілу повноважень і відповідальності.

Соціальне партнерство як найзріліша форма діалогової взаємодії виступає як універсальний інструмент вирішення соціальних протиріч. Проте слід враховувати, що для ефективної реалізації його принципів необхідна наявність цілого ряду як об'єктивних умов, так і суб'єктивних чинників.

Визнання партнерських відносин як найефективнішого інструменту соціальної політики й управління було широко розповсюджене наприкінці ХХ ст. Соціальне партнерство є альтернативою монологу, коли спілкування здійснюється в нерівних умовах, внаслідок чого одна зі сторін домінує і нав'язує свою позицію іншій стороні.

Сутність соціального партнерства розкривається через його функції:

- по-перше, воно може виступати механізмом узгодження соціальних інтересів з урахуванням їх відмінностей і навіть суперечностей;
- по-друге, воно може бути засобом реалізації соціальної політики, що забезпечує участь усіх соціальних суб'єктів у її формуванні й реалізації;
- по-третє, воно є засобом узгодження сумісних дій соціальних суб'єктів в організаційно-управлінській діяльності.

Оскільки управління пронизує всі сфери життєдіяльності суспільства, то соціальне партнерство може забезпечити взаємодію соціальних суб'єктів у будь-якій із них – економічній, політичній, культурній і т. ін.

Соціальне партнерство ґрунтується на принципах рівноправності, довіри, соціальної справедливості і взаємної відповідальності сторін. Воно може забезпечити вирішення соціальних суперечностей легітимним, цивілізованим шляхом. У процесі соціально-партнерської

взаємодії відбувається обмін думками, передача соціально-значущої інформації один одному, досягнення взаємопорозуміння між сторонами, пошук загальних точок стикування.

Найбільш повно ідеї соціального партнерства були розроблені і втілені в життя Міжнародною організацією праці (МОП). Їй вдалося не тільки створити і науково обґрунтувати концепцію соціального партнерства, але й упровадити її у практику. По суті МОП стала вищим арбітром у регулюванні трудових відносин на світовому ринку праці, а соціальне партнерство одержало визнання як теорія і практично функціонуючий інститут. МОП сприяла розробці принципів взаємодії суб'єктів трудових відносин, основою якої є необхідність участі у вирішенні проблем соціально-трудова відносин трьох сторін – представників роботодавців, найманих працівників і держави. Трипартизм було прийнято за основу в системі соціального партнерства на інституційному рівні його функціонування. Таким чином, у рішеннях Конвенцій МОП та прийнятих рекомендаціях як правило представлені та враховані інтереси трьох сторін – державної влади, роботодавців і найманих працівників.

Важливою функцією МОП є здійснення нормотворчої діяльності, що стосується сфери трудових відносин. Нормативні документи, розроблені МОП, складають Міжнародний кодекс праці. У Кодексі надана розгорнута правова основа соціального партнерства, висловлені конкретні правові норми, які представлені в спеціальних юридичних актах – Конвенціях і Рекомендаціях МОП, в яких визначається правовий статус суб'єктів системи соціального партнерства. У Міжнародному кодексі праці закріплені права профспілок на законодавчу ініціативу, рівноправність соціальних партнерів; передбачається існування в державах-членах МОП арбітражних органів з вирішення соціально-трудова конфліктів. Кодекс вимагає від держав-членів МОП створення у своїх країнах умов для забезпечення незалежності соціальних партнерів один від одного, автономності їх функцій. Загальним принципом діяльності соціальних партнерів є відсутність політичних амбіцій та ідеологічних установок, що висловлено в документах МОП.

Норми, закріплені в Кодексі, створюють правове поле, що містить механізми, які забезпечують сумісну тристоронню участь у роботі над законопроектами і нормативними актами з проблемами соціально-трудова відносин, підготовці пропозицій, зауважень із зміни, вдосконалення чинних законодавчих актів; проведення консультативних сторін для ухвалення погоджених рішень, забезпечення урахування

пропозицій організацій роботодавців і працівників із спірних питань соціально-трудових відносин і планування соціально-економічного розвитку; переговори суб'єктів соціального партнерства з метою зближення позицій і вироблення компромісних рішень; висновок угод і колективних договорів; примирення або посередництво при загальнонаціональних і великих страйках, трудових конфліктах.

***Правові принципи соціального партнерства:***

- рівноправність сторін і довіри у відносинах;
- повага й урахування інтересів учасників переговорів;
- дотримання норм законодавства;
- добровільність ухвалення зобов'язань;
- повна відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань;
- сприяння державою зміцненню і розвитку системи соціального партнерства; повноважність соціальних партнерів та їх представників і повнота представництва;
  - невторчання у справи один одного;
  - свобода вибору й обговорення питань, що входять у сферу соціального партнерства.

Однією з головних задач МОП є забезпечення умов для обговорення різних аспектів трудових відносин між урядами, підприємцями і трудівниками, оскільки суперечності між ними є одним із основних джерел виникнення постійних соціальних конфліктів.

Система тристоронньої співпраці широко пропагувалася МОП і активно впроваджувалася на практиці. У багатьох країнах були створені тристоронні консультативні органи, у задачу яких входила розробка рекомендацій із різних аспектів праці (заробітної платні, умов тощо) для державних органів.

Авторитет МОП у регулюванні соціально-трудових відносин на принципах соціального партнерства, зниженні соціальних конфліктів, скороченні масового страйкового руху в розвинутих країнах Заходу є безперечним. Досвід показує, що спірні питання у сфері соціально-трудових відносин можливо вирішувати, спираючись на правову базу її Конвенцій і Рекомендацій.

Принципи, що сформульовані МОП, яка є по суті найвищим органом у структурі суспільного механізму системи соціального партнерства, мають універсальний характер. Проте це не виключає можливості для інститутів соціального партнерства інших країн доповнювати їх положеннями, що враховують соціокультурні, економічні, політичні, ментальні, соціально-психологічні й інші

особливості національного, регіонального і місцевого рівня при ухваленні тристоронніх рішень.

Можливості використання принципів соціального партнерства в цілях регулювання соціально-трудових відносин в Україні детерміновані цілим рядом чинників об'єктивного й суб'єктивного характеру.

Предметом соціального партнерства в соціально-трудої сфері можуть виступати принципи функціонування сфери зайнятості, ринку праці, зміст, умови, характер праці, його оплата, відносини по горизонталі й вертикалі – між роботодавцями і найманими працівниками, державою тощо.

В основі предмета взаємодії лежать усвідомлені соціальні інтереси його суб'єктів, саме вони визначають характер і спрямованість відносин партнерів у сфері зайнятості, на ринку праці. При досягненні узгодженості соціальних інтересів сторін формуються відносини співпраці, конфлікт же може виникнути не тільки в результаті різного відношення до проблеми, але й до способів її вирішення. Суб'єкти, що поєднані спільністю інтересів, їх збігом, можуть утворювати групи інтересів, виступаючих у ролі чинників життєдіяльності в певних сферах. Вони можуть групуватися, об'єднуватися для захисту своїх інтересів у суспільстві.

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

#### ***Функції системи соціального діалогу (ССД):***

- забезпечує рівноправність сторін-партнерів при вирішенні спірних питань;
- визначає регламент, форми взаємодії суб'єктів у процесі переговорів;
- контролює зміст, характер і спрямованість переговорного процесу, документів, що приймаються (колективних договорів, угод, сумісних рішень та ін.);
- сприяє виконанню останніх усіма сторонами;
- забезпечує узгодженість документів різного рівня (генеральних, галузевих, регіональних та інших колективних угод);
- визначає правову регламентацію діяльності учасників партнерської взаємодії [15, с. 52].

***Суб'єктами системи соціального партнерства виступають:*** представники найманих працівників, їх органи й організації, зокрема

профспілки, роботодавці, їх представники й організаційні структури; органи державної і муніципальної влади, їх представники.

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

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

- профспілки або інші організації працівників, які захищають їх інтереси;
- об'єднання роботодавців, що представляють інтереси власників, підприємців;
- виконавчі органи державної влади, що відстоюють у цілому інтереси держави, у тому числі і свої як власника контрольних пакетів акцій підприємств.

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

***Форми взаємодії соціального партнерства:***

- переговори і укладення угод із соціально-економічних і трудових питань на різних рівнях (національному, регіональному, галузевому, обласному, міському, районному, місцевому);
- установлення заходів гарантованого захисту інтересів всіх учасників соціального партнерства;
- участь у виробленні соціальних програм, у формуванні цивілізованої соціальної політики держави.

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

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

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

В умовах трансформації суспільства відбувається ускладнення економічних суб'єктів діяльності. Їх можна класифікувати за видами

власності, яка сьогодні проявляється в різних формах – приватній, державній, муніципальній. Власники мають як загальні, так і специфічні соціальні інтереси, що може детермінувати їх поведінку в ССД.

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

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

Партнерські відносини формуються як незалежна система, заснована на самостійності, рівноправності суб'єктів взаємодії (роботодавців і найманих працівників в особі їх представників) у цілях взаємовигідних компромісів при ухваленні сумісних рішень, що сприяє підтримці соціальної згоди в суспільстві без прямої участі держави. За державою залишається правотворча функція, а також контроль за дотриманням прав і свобод, визначених законом. Діалог між роботодавцями (адміністрацією підприємств), профспілками й урядом виникає лише у разі потреби вирішення трудових конфліктів. Таким чином, створюється механізм подолання вузьких корпоративних інтересів роботодавців і обмеження деструктивних дій профспілок.

**Основні напрями реалізації соціального діалогу** включають:

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

Формування правової бази соціального партнерства сприяє переходу від централізованого адміністративного управління до договірного регулювання трудових відносин, сфери зайнятості та ринку праці. У них закладені основні принципи партнерських відносин – рівноправності, добровільності, пріоритетності примирливих методів і процедур, взаємної відповідальності, соціальної справедливості, узгодження інтересів. Проте визнається і правомірність використання принципів конфронтації, боротьби між сторонами соціального партнерства, про що свідчить законодавчо обґрунтоване право на проведення страйків, масових акцій протесту, демонстрацій, організованих профспілками, іншими громадськими об'єднаннями працівників (робочими і страйковими комітетами).

Як члени єдиної суспільної системи, суб'єкти ССД зацікавлені у збалансованому, стабільному функціонуванні соціально-економічних відносин, відсутності соціальної напруженості, конфліктів. Соціальне партнерство як інститут спрямоване на впровадження механізмів, що дозволяють мирним шляхом регулювати, вирішувати конфліктні ситуації.

**ДОВІДКА**  
**Історичні сторінки**  
**соціального партнерства**

*Колективні договори як форма регулювання трудових відносин виникли в період зародження масового*

*профспілкового руху в 1905–1907 рр. [16]. Недоліком колективних договорів того часу була відсутність захисту прав трудівників, у разі невиконання підприємцем умов договору суди не притягали останнього до відповідальності. Подібна ситуація мала місце і в західних країнах, де колективні договори заключалися і реалізовувалися без відповідного правового забезпечення.*

*Після революції 1917 р. в Україні виникли певні умови демократизації соціально-трудова відносин, зроблені перші спроби створення примирливих органів, метою яких було вирішення трудових конфліктів. До таких органів відносилися комісаріати праці Тимчасового уряду, примирливі камери, третейські суди, профспілки, відділи праці рад робітничих депутатів. При Верховній Раді було створено Генеральний секретаріат праці, у програмі якого визначалися напрямки діяльності, засновані на принципах свободи коаліцій, примирення сторін і забезпечення колективних умов праці. При секретаріаті існував департамент взаємостосунків між працею і капіталом, який безпосередньо вирішував трудові конфлікти, що виникали на підприємствах і в організаціях. Регулювання соціально-*

трудових відносин ґрунтувалося на колективних договорах між підприємцями і профспілками.

На території України правова регламентація колективних договорів вперше була впроваджена Декретом Ради Народних Комісарів РФСР від 2 липня 1918 р. «Про порядок укладення колективних договорів (тарифів), що встановлюють ставки заробітної платні й умови праці», тобто цей документ був прийнятий ще до створення МОП. На основі колективно-договірної практики були розроблені відповідні норми першого Кодексу Законів про працю (КЗпП) 1918 р. КЗпП 1922 р. визначав колективний договір як угоду, що укладається профспілкою як представником трудящих з наймачем, тобто не признавалися інші організації трудівників або їх представники. До 1 січня 1922 р. колективні договори охопили 50% загальної чисельності працівників приватних підприємств. Укладення колективних (тарифних) договорів у громадських і приватних підприємствах і організаціях, що використовують найману працю не менше 15 чоловік, було обов'язковим. На підприємствах з меншою чисельністю персоналу колективні договори могли бути заключеними, але це не було обов'язковим.

**Етапи становлення елементів системи соціального діалогу у формі колективних договорів в Україні [15, с. 97-100].**

**На першому етапі (1917–1918 рр.)** з метою запобігання трудових конфліктів і обговорення законопроектів при Міністерстві праці був організований Комітет праці, який виконував функції дорадчого органу. Його задачею був аналіз різних законопроектів. У цей період соціально-трудові відносини регулювалися шляхом укладення колективних договорів між підприємцями і профспілками. З приходом до влади більшовиків в Україні регулювання соціально-трудових відносин – створення профспілок, фабрично-заводських комітетів, бірж праці, охорони праці, соціальне страхування, – покладалося на Народний секретаріат праці і його підрозділи.

**Другим етапом (1922–1928 рр.)** розвитку колективно-договірної регулювання трудових відносин вважається перехід до нової економічної політики на початку 20-х років НЕП базувався на роздержавленні підприємств, що призвело до підйому економіки і сприяло відродженню деяких демократичних принципів. Відбувалося відродження профспілок як самодіяльних професійних організацій, члени яких мали права і можливості самостійно вирішувати соціально-економічні проблеми. Членство у профспілках стало добровільним, до



їх складу могли входити тільки наймані працівники. Такі жорсткі вимоги дозволяли профспілкам майже без перешкод і втручання з боку адміністрації виконувати свої захисні функції.

Новий поштовх отримало і колективно-договірне регулювання умов праці. Профспілки разом з представниками роботодавців і держави визначали розмір прожиткового мінімуму. Мінімальна заробітна платня гарантувалася працівнику незалежно від рентабельності підприємства, заробітна платня, яка перевищувала мінімальну, та її індексація (часто двічі на місяць) регулювалися колективним договором. У разі затримки виплати заробітної платні підприємство виплачувало працівнику пеню.

Укладення колективних договорів на підприємстві доповнювалося укладенням відповідних угод на рівні великих господарських одиниць (трестів, главків і т. ін.). Трудові конфлікти, які виникали у зв'язку з невиконанням колективних договорів, розв'язувалися за наступною схемою: попередження на адресу адміністрації про наслідки невиконання договору, оголошення підприємства в стані конфлікту, примиряюча камера, третейський суд, трудова сесія народного суду або страйк. Галузеві профспілки мали свій страйковий фонд та страховки.

*На третьому етапі (1929–1934 рр.)*, у результаті утвердження командно-адміністративної системи, держава грала потрійну роль: вона виступала, по-перше, як базовий інститут політичної системи і політичної організації суспільства; по-друге, як власник засобів виробництва і роботодавець; по-третє, як розподільна система матеріальних ресурсів суспільства. Регулювання і дбрішення проблем соціально-трудоких відносин здійснювалося адміністративно-командним методом, профспілки виступали як «буфер» між адміністрацією і працівниками. Так, колективний договір з 1929 р. визначався як спосіб мобілізації активності й ініціативи працівників і службовців на виконання народногосподарських планів. Протягом 1934–1947 рр. колективні договори в Україні зовсім не заключалися.

*На четвертому етапі (1947–1965 рр.)* розвитку колективно-договірного регулювання згідно з Постановою Ради Міністрів СРСР «Про укладення колективних договорів на підприємствах» колективні договори стали інструментом виконання директив вищих державних господарських органів, зокрема реалізації народногосподарських планів.

Вступ у 1956 р. України до МОП і ратифікація її Конвенцій (№ 87 і № 98) у сфері соціально-трудових відносин нічого не змінили, законодавчі акти і нормативні документи не відповідали міжнародним стандартам регулювання колективно-договірних відносин.

**Початком п'ятого етапу (1966–1987 рр.)** можна вважати Постанову Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС від 6 березня 1966 р. «Про укладення колективних договорів на підприємствах і організаціях», згідно з якими були дещо розширені права підприємств у сфері праці і заробітної платні. Так, у зміст колективного договору вводилися положення з питань праці і заробітної платні, встановлені для даного підприємства відповідно до чинного законодавства, а також конкретні нормативні положення з цих питань, розроблені адміністрацією і фабричним, заводським, місцевим комітетами профспілки у межах наданих їм прав.

Профспілки приймали спільно з адміністрацією підприємств колдоговірні зобов'язання щодо залучення працівників до управління виробництвом, організації соцзмагання, зміцнення виробничої і трудової дисципліни, виховання трудящих і т.д. Міністерства і відомства разом з центральними і республіканськими комітетами профспілок щорічно затверджували директиви по укладенню колдоговорів, куди вносилися конкретні задачі розвитку областей. Ведення колективних переговорів відбувалося формально. З метою контролю, а потім «демократизації управління» виробництвом на підприємствах за директивами центральних органів створювалися різні суспільні організації, наприклад, виробничі ради, що пізніше перетворилися на ради трудового колективу, які разом з профспілками мали вирішувати питання за різними аспектами трудових відносин і виконання колективних договорів.

**Шостий етап (1992–1993 рр.)** хоча і мав незавершений характер, відрізнявся деякою демократизацією виробничих відносин. З ухваленням в 1989 р. Закону СРСР «Про порядок вирішення колективних трудових конфліктів (спорів)» вперше з'явилися можливості правового регулювання питань, які виникали під час переговорів і у зв'язку з невиконанням зобов'язань за колективними договорами.

**Початок сьомого етапу (1993–2000 рр.)** характеризується ухваленням Україною Декларації про державний суверенітет і проголошення пріоритету загальновизнаних норм міжнародного права, що знайшло відображення в Законі України «Про колективні договори

і угоди», який було прийнято Верховною Радою України 1 липня 1993 р. Вперше в Україні зміст закону відповідав вимогам Конвенцій і Рекомендацій МОП. Таким чином, був ліквідований старий механізм регулювання соціально-трудових відносин, зокрема зайнятості і ринку праці, який не відповідав новим економічним відносинам. Декларування єдності інтересів найманих працівників і держави в умовах роздержавлення втратило своє значення.

Важливим є той факт, що на ринку праці України присутні всі формальні елементи системи соціального діалогу, що може створити передумови для його реального впливу на ринкові процеси і перехід до цивілізованої форми взаємовідносин, забезпечення соціальних гарантій і головної з них – права на працю.

Саме ССД дозволяє збалансувати інтереси суб'єктів трудових відносин, знайти можливість нейтралізації індивідуального і групового егоїзму як роботодавців, так і працівників і не допустити руйнівного впливу силових форм взаємодії на ринку праці. ССД визначає спільну діяльність держави, підприємців і профспілок, яка спрямована на вирішення соціально-трудових проблем. Об'єднуючи їх зусилля, вона дозволяє впливати на формування і ефективне використання трудового потенціалу шляхом реалізації узгоджених економічних і соціальних програм, забезпечення гарантій у сфері зайнятості, оплати праці, регулювання умов найму і звільнення, створення можливостей професійного росту працівників.

Співпраця соціальних партнерів здійснюється у формі консультацій, переговорів, які в більшості випадків закінчуються укладенням тарифних угод і колективних договорів. Основним предметом договірної регулювання трудових відносин є оплата праці, зокрема встановлення мінімальних її гарантій, визначення механізму формування (залежно від рівня цін, інфляції та інших чинників), розмірів надбавок, допомоги, компенсаційних виплат тощо.

Окрім оплати праці, як показує сучасна світова практика, предметом соціального діалогу можуть виступати й інші аспекти трудових відносин, серед яких доцільно відзначити такі, як забезпечення продуктивної зайнятості та соціального захисту безробітних; встановлення гарантованих норм і нормативів соціального забезпечення; режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, тривалість і порядок надання і оплати відпусток; забезпечення умов і охорони праці; впровадження добровільного і обов'язкового соціального страхування; дотримання інтересів найманих працівників під час приватизації підприємств і житла;

забезпечення охорони здоров'я і безпеки праці; питання оздоровлення та відпочинку, житлово-побутового і культурного обслуговування.

Партнерські відносини між суб'єктами соціально-економічної діяльності забезпечуються функціонуванням складної системи процедур: колективних консультацій і переговорів; примирливих процедур; арбітражу і правового регулювання спірних питань і конфліктів.

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

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

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

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

**На місцевому рівні** роботодавці і профспілки приймають взаємні зобов'язання, що регулюють соціально-трудові відносини у сфері зайнятості та на ринку праці і соціально-економічні інтереси найманих працівників і роботодавців.

Сучасне законодавство України, норми якого враховують вітчизняну практику колективно-переговорного процесу й основні вимоги конвенцій і рекомендацій МОП, надає колективним договорам і угодам регулятивну функцію. Їх умови є обов'язковими для

підприємств і сторін, що їх уклали. У здійсненні колективно-договірного регулювання відносин між найманими працівниками і роботодавцями важливе значення мають процедури узгодження інтересів сторін. В Україні процедури і стадії цього процесу визначені законодавством у формі колективних переговорів, що повністю відповідає Конвенції № 154 МОП «Про сприяння колективним переговорам» і відповідним рекомендаціям цієї організації.

Колективні договори й угоди є правовим актом, в якому містяться зобов'язання сторін з приводу умов праці, зайнятості й соціальних гарантій для працівників окремої професії, галузі, території.

#### ***Основні види угод:***

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

На відміну від колективних договорів, досвід укладення колективних угод в Україні значно менший. Хоча в директивних документах радянського періоду проголошувалися можливості угод, такої практики не існувало. Реальні кроки в цьому напрямі були зроблені в 1991 р., коли Рада Федерації незалежних профспілок і Кабінет Міністрів України уклали між собою першу угоду з основних соціально-економічних питань, а Міністерство праці і Рада Федерації незалежних профспілок розробили типову галузеву тарифну угоду і надали безпосередню допомогу міністерствам, відомствам і галузевим профспілкам у її впровадженні.

На практику колективних угод впливають:

- нестабільність курсу економічних реформ;
- невчасне укладення Генеральної угоди, що гальмує ухвалення відповідних документів у галузях, регіонах і на підприємствах;
- невизначеність функцій управління галузевих міністерств;
- нерозвиненість структур організацій підприємців та їх недостатня зацікавленість у колективно-договірному регулюванні трудових відносин [15, с. 105-106].

На останніх двох проблемах необхідно зупинитися детальніше, оскільки сьогодні вони значно знижують роль угод, перш за все, внаслідок звуження сфери їх активного регулювання.

Так, сторону роботодавців на національному рівні представляє фактично тільки Кабінет Міністрів, який і підписує Генеральну угоду від імені державних підприємств. Проте їх кількість зменшується, що пов'язано з процесом роздержавлення власності та знижує легітимність договорів, гарантії їх виконання роботодавцями.

Ще складніша ситуація складається в галузях, оскільки галузеві профспілки укладають угоди не з організаціями підприємців, а переважно з міністерствами і відомствами, яким підлегли тільки державні підприємства і частково підприємства, що мають значну частину державної власності. Вихід з цього – у широкому залученні організацій роботодавців, що представляють приватний сектор, до участі в переговорах і укладенні угод. З розвитком ринкових відносин, зміцненням правових основ підприємництва відбуватиметься певне перегруповування підприємницьких структур, набирає вагу тенденція створення галузевих структур, злиття різноманітних місцевих і регіональних асоціацій у загальнонаціональні галузеві об'єднання.

Профспілки мають перейти до партнерства з роботодавцями в управлінні ринком праці, сфери зайнятості, усіма аспектами соціально-трудових відносин. Для цього профспілковим органам необхідні, перш за все, відповідні економічні і правові умови, нові форми і методи роботи, в основу яких встановлені принципи соціального діалогу, партнерства, уміння кваліфіковано захищати інтереси найманих працівників і застосовувати тактику балансування між конструктивним бойкотом і угодами.

Посилення ролі соціального діалогу на ринку праці України залежить від темпів розвитку ринкових відносин і появи відповідальних власників; від того, наскільки швидко новий вид соціально-трудових відносин буде усвідомлено обома сторонами як об'єктивну реальність; від визнання суспільством соціального діалогу як способу попередження конфліктів, визначення напрямів соціального розвитку і вдосконалення соціально-економічних відносин.

Формування системи соціального діалогу в Україні почалося в 1992 р. після ухвалення Декрету Кабінету Міністрів «Про оплату праці», яка поклала початок правовій основі договірного регулювання оплати праці на базі системи тарифних угод. Уперше законодавчо були визнані сторони, правові умови висновку і дії угоди на всіх рівнях, предмет і порядок ведення колективних переговорів. Проте цей декрет

лише декларував можливість співпраці у питаннях визначення розмірів заробітної платні, відносин зайнятості. Нова правова основа договірного регулювання соціально-економічних, трудових і виробничих відносин визначена в 1993 р.

Законом України «Про колективні договори і угоди», в якому враховані норми конвенцій і рекомендацій МОП, міжнародний досвід. Зокрема, встановлений порядок використання на виробничому рівні узгоджених на попередніх етапах показників оплати праці лише як мінімальні гарантії. Законодавчо визначена також сфера укладення колективних договорів і угод, порядок ведення переговорів і вирішення протиріч, що виникають під час їх проведення, процедура підписання колективних договорів і угод, відповідальність сторін і т.д. Законодавчо закріплена обов'язковість положень колективного договору як для власника (уповноваженого ним органу), так і для всіх працівників підприємств, обов'язковість положень угод для всіх суб'єктів, що знаходяться у сфері дії, всіх сторін, які підписали їх.

Важливим кроком для впровадження системи соціального партнерства стало створення в 1993 р. Національної ради соціального партнерства, що є консультативно-рекомендаційним органом при Президентові України для узгодження питань, які виникають у соціально-трудовій сфері. У 2002 році ця організація була перетворена на соціально-економічну раду зі збереженням усіх повноважень.

Оскільки соціальний діалог на ринку праці можна розглядати як спосіб взаємодії, перш за все, самостійних і організаційно сформованих соціальних груп, необхідно охарактеризувати організації працівників і роботодавців в Україні.

Після проголошення незалежності в 1991 р. профспілковий рух став украї неоднорідним і різноманітним, він охоплює більше 20 загальнонаціональних профспілкових організацій, серед яких найчисленнішою і впливовою є Федерація профспілок України (ФПУ), що об'єднує 26 територіальних і близько 40 галузевих профспілкових структур. Серед інших, так званих «незалежних», або «альтернативних профспілок», найзначнішими є Незалежна профспілка гірників, Вільна профспілка машиністів, Федерація профспілки авіадиспетчерів, Незалежна профспілка військовослужбовців. Проте ФПУ є наймасовішою організацією, в яку входить близько 90% всіх членів профспілок України.

Організації роботодавців виникли в Україні на рубежі 80–90-х рр. ХХ ст. Найвагомим з них є Український союз промисловців і підприємців (УСПП), який було засновано в 1989 р. і реорганізовано в

1991 р. В УСПП представлені підприємства різних форм власності. УСПП має триярусну структуру: національний (всеукраїнські об'єднання, асоціації і союзи), регіональний (обласні відділення, асоціації) і галузевий рівні (підприємства, банки, біржі, навчальні та наукові установи різних форм власності за галузевими ознаками).

Разом з іншими організаціями роботодавців слід згадати Союз орендарів і підприємців України (СОПУ), заснований у 1990 р. Вважається, що СОПУ є громадською організацією приватних роботодавців і представляє інтереси, перш за все, цієї групи підприємців. Він об'єднує орендні підприємства (у тому числі і дуже великі) та індивідуальних орендарів. Проте вплив на політичне життя й уряд України з боку УСПП значно вагоміший, ніж з боку інших організацій роботодавців. Тому серед членів Національної ради соціального діалогу (НРСД), що представляють профспілки і роботодавці, провідна роль належить представникам ФПУ і УСПП.

Правила, якими керується НРСД, передбачають для кожної із сторін незалежне визначення порядку вибору своїх представників. До складу НРСД входять представники Кабінету Міністрів України і Ради Міністрів Автономної Республіки Крим, заступники міністрів ключових міністерств, міністр і заступник міністра праці й соціальної політики, а також керівництво Фонду державного майна, Національного банку і ряду інших відомств. Однією з основних задач діяльності НРСД у сфері ринку праці є участь у підготовці проектів законів та інших законодавчих актів із соціально-трудових питань, підготовка пропозицій щодо загальних і галузевих колективних угод, а також аналіз засобів реалізації положень Генеральної угоди.

Важливою формою системи соціального діалогу на ринку праці є створення відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» Координаційних комітетів сприяння зайнятості, які забезпечують співпрацю зацікавлених сторін у реалізації політики зайнятості й соціального захисту безробітних. Комітети створюються як незалежні тристоронні органи на державному, Кримському республіканському, обласних, Київському і Севастопольському міських рівнях. Вони також можуть створюватися у великих містах та інших адміністративних центрах. Комітети різних рівнів не підпорядковуються один одному, їх діяльність ґрунтується на суспільних засадах, паритетних тристоронніх відносинах. Рішення комітетів носять рекомендаційний характер і доводяться до відповідних органів.



### ***Основні напрями діяльності координаційних комітетів:***

- координація спільних господарських, профспілкових і державних органів у пошуку шляхів ефективного використання трудових ресурсів;
- розгляд проектів програм зайнятості населення і джерел їх фінансування;
- узгодження зусиль, спрямованих на збереження існуючих робочих місць;
- підготовка пропозицій про встановлення підприємствам, установам і організаціям квоти прийому на роботу осіб, які потребують соціального захисту, контроль за їх використанням;
- розробка для органів державного управління рекомендацій, спрямованих на посилення гнучкості ринку праці.

Таким чином, в Україні створена інституційна основа системи соціального діалогу, що включає нормативно-правові акти його функціонування, процедури укладення угод і договорів, тристоронні органи для узгодженого вирішення проблем соціально-трудої сфери, здійснення державної політики зайнятості населення, соціального захисту безробітних.

Проте система соціального діалогу на ринку праці України по суті знаходиться на етапі становлення. Основною перешкодою у становленні ССД є несформованість соціально-класової структури суспільства, незначний, організаційно неформований прошарок власників, який може взяти на себе відповідальність як сторона соціального партнерства. Неготовність профспілок до роботи в ринкових умовах, необґрунтована «суверенізація» деяких профспілкових суб'єктів, загострення суперництва між регіональними і галузевими структурами призводить до того, що вони часто не ведуть єдину узгоджену політику у сферах праці й зайнятості. Перешкоджає розвитку соціального партнерства і відсутність організаційно оформлених союзів роботодавців на регіональному рівні, відсутність у профспілок підприємств державного сектора економіки відповідальних партнерів з боку роботодавців. Соціально-економічна рада ССД ще не виробила ефективний механізм своєї діяльності, що також зменшує її вплив на ринок праці.

Ці й інші проблеми організації системи соціального діалогу значною мірою є труднощами становлення, які пояснюються недостатнім досвідом роботи державних органів, профспілок і роботодавців в умовах ринкової економіки. У зв'язку з цим величезну роль відіграє діяльність держави, його законодавчих і виконавчих

органів, які повинні не тільки удосконалити законодавчу базу соціального діалогу, але і створювати умови для ділової співпраці зацікавлених сторін у розвитку ринку праці й забезпеченні соціальної стабільності суспільства.

За своїм змістом процес колективно-договірного регулювання в першу чергу залежить від визнання законодавством права автономії при проведенні колективних переговорів найманими працівниками і визнання профспілок повноправними їх представниками. При цьому виникає проблема представництва організацій, що мають право на ведення переговорів. Ця проблема є актуальною для сучасного профспілкового руху в Україні, особливо після ухвалення Закону України «Про профспілки, їх права і гарантії діяльності» [17].

За даними соціологічних опитувань, в Україні форми функціонування системи соціального партнерства в основному обмежені ухваленням колективних договорів, що укладаються на різних рівнях. Як правило, тривалість переговорного процесу в більшості випадків не перевищує 2 місяців. На 70,9% підприємств їх тривалість складала до одного місяця, на 24,1% – до двох [15, с. 114-115].

На переговорний процес впливають чинники не тільки об'єктивного, але й суб'єктивного характеру. Серед останніх варто відзначити наступні: небажання роботодавця зв'язувати себе додатковими зобов'язаннями перед працівниками, низький рівень відповідальності за їх виконання, недовіру працівників до можливості за допомогою колективного договору поліпшити своє положення, з чого витікає небажання брати участь у їх укладенні; пасивність представницьких організацій.

**ДОВІДКА**  
**Несформованість**  
**інститутів укладення**  
**контракту, ведення**  
**переговорів в Україні**

*Механізм регулювання ринку праці охоплює весь спектр економічних, юридичних, соціальних і психологічних чинників, що визначають функціонування ринку праці та здійснюються через систему соціального діалогу. Однак*

*практика тристоронніх консультацій (трипартизм) з метою вироблення компромісної тристоронньої угоди профспілок, підприємців і представників держави в особі органів виконавчої влади має певні вади, зокрема:*

- фактично номінальні інститути та атрибути соціального партнерства, що здебільшого «оформлюють» рішення, підготовлені

виконавчою владою; вузькість питань, запропонованих у соціальному діалозі, зокрема врахування тільки питань соціально-трудових відносин; «вибірковий» принцип залучення учасників соціального діалогу. Наприклад, відповідно до Указу Президента України від 18.11.2008 р. № 1050/2008 Національна тристороння соціально-економічна рада при Президентові України утворюється з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організації роботодавців, які є суб'єктами Генеральної угоди. Виходячи з цього, сторону роботодавців у Нацраді можуть утворити лише представники Федерації роботодавців України, а будь-яке об'єднання організації роботодавців для реалізації свого права на обрання представника у Нацраді зобов'язане підписати Генеральну угоду, а це, у свою чергу, є порушенням права на ведення колективних переговорів саме на добровільних засадах, що передбачено ст. 4 Конвенції МОП № 98;

- відсутність або низька ефективність механізму узгодження формування заробітної плати на національному, регіональному чи галузевому рівнях серед учасників соціального діалогу;

- надмірна політизованість соціального діалогу в країні.

Незавершеність процесу інституціалізації профспілок та їх залежність від влади або підприємців, що не дозволяє їм ефективно протидіяти панівній ролі попиту на ринку праці з боку роботодавців. На сьогодні в Україні діють 130 всеукраїнських профспілок, а також 17 всеукраїнських об'єднань, організацій роботодавців [9, с. 38-39].

Створення у системі соціального діалогу такої організаційної структури як Національна Служба Посередництва і Примирення (НСПП), на національному і регіональному рівнях дозволяє аналізувати і прогнозувати рівень соціальної напруженості в Україні й окремих її регіонах, розробляти програми її зниження, запобігання і профілактики.

Одним з напрямів підвищення ролі держави є вдосконалення управління ринком праці. Зниженню соціальної напруженості може сприяти встановлення партнерської взаємодії між державою і найманими працівниками через посередницькі служби зайнятості й інші організації, які обслуговують ринок праці. Розвиток ринку праці, забезпечення ефективної зайнятості багато в чому визначаються раціональним поєднанням ринкових механізмів і цілеспрямованого управлінського впливу. Досвід країн з розвинутою ринковою

економікою свідчить про те, що важливим інструментом реалізації політики зайнятості є відповідні служби, зокрема служба зайнятості.

Служба зайнятості України має права юридичної особи і є підрозділом Міністерства соціальної політики, її діяльність здійснюється під керівництвом Міністерства та місцевих органів державної виконавчої влади. У роботі служби зайнятості України певним чином дотримуються принципу соціального партнерства. Хоча організації працівників і роботодавців не беруть участі в керівництві службою, вони можуть впливати на розробку і реалізацію політики зайнятості через координаційні комітети сприяння зайнятості, які формуються з рівної кількості представників профспілок, органів державного управління і підприємців. Ці комітети можуть створюватися на всіх рівнях – від національного до районного. Основна мета комітетів – координація зусиль представників профспілок, організацій роботодавців і державних органів у пошуках шляхів ефективного використання трудових ресурсів.

***Наступні задачі центрів зайнятості у цілях реалізації гарантій зайнятості й регулювання ринку праці:***

- аналіз і прогнозування стану ринку праці, розробка програм зайнятості, організація роботи з профорієнтації, навчання і перепідготовки незайнятого в суспільному виробництві населення, організація суспільних робіт, виплата допомоги і надання допомоги незайнятим, що передбачає виконання центрами не тільки функцій пошуку нових робочих місць, але й інших функцій. Це аналіз і прогнозування попиту на робочу силу та її пропозицію;
- інформування населення і державних органів управління про стан ринку праці, його резерви (на регіональному рівні);
- консультування громадян, роботодавців або уповноважених ними органів про можливість отримання роботи або забезпечення робочою силою;
- надання послуг з працевлаштування і профорієнтації працівникам і зайнятому населенню, що вивільняються;
- створення банку статистичних даних про наявність вакантних робочих місць, характер і умови праці на них;
- інформація про тих, хто звільняється, звільнених і прийнятих на роботу;
- розробка і подання на розгляд місцевих органів влади пропозицій щодо встановлення на підприємствах квот прийому осіб,

які потребують соціального захисту і прямування таких громадян для влаштування на роботу;

- здійснення контролю за виконанням підприємствами, установами й організаціями незалежно від форм власності законодавства про зайнятість населення і ряд інших.

Державна політика зайнятості має бути спрямована на послідовну реструктуризацію зайнятості відповідно до динаміки ринкового сектору економіки і розвитку регіональних ринків праці. У її задачі входить: досягнення балансу попиту і пропозиції робочої сили; оптимізація умов підвищення трудової мобільності; адаптація економічно активного населення до нових умов зайнятості. У зв'язку з цим особливого значення набувають інформаційно-консультаційне обслуговування ринку праці і активне трудове посередництво між роботодавцями і найманими працівниками. Гарантії зайнятості, що надаються безробітним, мають носити гнучкий характер і сприяти формуванню орієнтації працівників на підвищення професійно-кваліфікаційної і територіальної мобільності, адаптації до структури попиту на робочу силу.

Перспективним напрямом розвитку інфраструктури ринку праці стає спеціалізація служби зайнятості на відкритому ринку праці, що будується на принципах соціального партнерства. Це стосується організації трудового посередництва, працевлаштування безробітних і виплати допомог, управління службою зайнятості. У результаті можна підвищити соціально-економічну ефективність регулювання ринку праці на основі сприяння професійно-трудої мобільності робочої сили, у тому числі за рахунок організаційно-фінансового забезпечення процесу реструктуризації зайнятості, вдосконалення форм профосвіти і перепідготовки працівників, які вивільнюються, посилення координації з профспілками й об'єднаннями роботодавців, підвищення ролі колективних договорів у регулюванні зайнятості.

Слід підкреслити необхідність посилення координуючої ролі держави у становленні українського ринку праці. Серед головних напрямків її діяльності слід визначити: створення фінансової та інформаційної бази для необхідної соціально-економічної підтримки безробітних громадян; першочергова розробка і реалізація політики зайнятості, спрямованої на збереження робочих місць і створення умов для відтворювання робочої сили; розробка і ухвалення програм розвитку суспільних робіт, у тому числі за рахунок відповідного інвестування в розвиток соціальної інфраструктури; підвищення ефективності програм зайнятості, що розробляються, на всіх рівнях

соціально-трудова сфера шляхом більш повного урахування соціально-економічних наслідків рішень, що реалізуються. Доцільним є залучення суспільних і державних структур, задачею яких є забезпечення відповідності попиту на робочу силу і її пропозиції; створення умов, стимулюючих розвиток малого і середнього бізнесу, надання підтримки малому підприємництву та самозайнятості населення.

Необхідно звернути увагу на той факт, що у сфері зайнятості особлива роль належить регіонам. Зростання безробіття стає найважливішим соціальним чинником, стимулюючим діяльність ССД на регіональному рівні.

Ефективне управління сферою зайнятості, ринком праці передбачає якісні зміни принципів і механізмів управління, зміну ролі і функцій держави як регулятора відносин сторін у соціально-трудова сфері. Це вимагає наступного:

- зміни статусних позицій держави – згортання її ролі як власника;
- концентрації уваги на управлінні процесом взаємодії між головними економічними суб'єктами, шляхом розробки правового поля та соціальних механізмів, що забезпечують рівноправність сторін у переговорному процесі;
- вдосконалення методів колективно-договірного регулювання відносин, вироблення правових і соціальних норм підвищення відповідальності сторін за реалізацію ухвалених рішень, розширення форм діалогової взаємодії.

Таким чином, в Україні сьогодні створена правова база, яка забезпечує впровадження соціальних регуляторів, в якості яких виступає колективно-договірна практика, що базується на принципах соціального діалогу, паритетів його суб'єктів, рівності сторін. Соціально-правові механізми, доповнюючи економічні, сприяють поліпшенню положення людини у сфері зайнятості, на ринку праці, підвищення рівня його соціального захисту, забезпечуючи реалізацію його трудових і соціальних прав.

### **7.3. Професійні спілки як регулятори соціально-трудова відносин на ринку праці**

Соціально-економічні трансформації, що відбуваються в Україні, докорінно змінили умови функціонування людини у сфері праці. Плюралізм форм власності призвів до ускладнення структури соціально-трудова відносин, перш за все їх суб'єктів. Якщо за

радянських часів єдиним роботодавцем виступала держава, яка визначала цілі, принципи, форми, методи взаємодії соціальних суб'єктів у сфері праці, контролювала їх дотримання, то сьогодні існує різноманіття підприємств, організацій, установ за формою власності, формами організації господарської діяльності – акціонерні товариства різного типу, приватні підприємства тощо. За цих умов власники засобів виробництва багато в чому визначають зміст, умови, характер соціально-трудових відносин.

З переходом до ринкових відносин поглиблюються розбіжності інтересів найманих працівників і роботодавців як головних суб'єктів у сфері праці. Різні статусні позиції останніх призводять до неоднакового доступу їх до соціально-економічних ресурсів та управління, що негативно відбивається на можливості задоволення їх суттєвих потреб і інтересів. Все це породжує незадоволення найманих працівників своїм становищем, веде до зростання соціальної напруженості в трудових колективах.

Становище людини у сфері праці визначається низкою факторів, як загальними, так і специфічними, а також обумовлено сутністю соціально-економічних відносин, системою суспільного розподілу праці, механізмом формування соціальної структури, політичним устроєм та змістом суспільної свідомості. Саме соціально-економічні відносини визначають зміст, характер взаємодії соціальних суб'єктів у сфері праці. Актуальність проблеми полягає в тому, що економічні трансформації в Україні відбуваються без розробки застережливих механізмів підтримки рівня і якості життя населення, і в першу чергу працюючого, що призвело до знебоження широких верств населення, у тому числі економічно активного, зокрема, працюючого. У кризових умовах поширення безробіття, зростають можливості роботодавців щодо посилення експлуатації найманих працівників. Прагнення останніх до максимізації прибутку, відсутність механізмів протидії з боку держави та суспільства створюють умови для порушення еквівалентності між працею та капіталом, що приводить до зловживань.

Трансформація суспільства в кризових умовах негативно відбилася на ринку праці. Посилення експлуатації в умовах кризи обумовлено масштабними порушеннями співвідношення попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці. Обвальне скорочення робочих місць призвело до того, що зростаюча пропозиція кваліфікованої робочої сили в умовах існуючої кон'юнктури ризику не реалізується. В умовах зниження попиту на роботу силу роботодавці мають

необмежену можливість зниження заробітної платні до неприпустимого рівня, що значно скорочує споживацькі можливості працюючого населення. Це веде до деградації трудового потенціалу найманих працівників, погіршення умов життя їх сімей. В умовах дефіциту робочих місць наймані працівники змушені погоджуватись на явно низьку оплату праці (коли відчужуються 70–80% необхідного продукту). У цих умовах актуалізується потреба в активних діях профспілок у захисті трудових і соціальних прав найманих працівників.

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

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

**Колективні трудові відносини** – це відносини між соціальними, кваліфікаційними, професійними групами та їх організаціями щодо збереження або поліпшення умов трудової діяльності. **Колективний рівень трудових відносин** пов'язаний з об'єднанням в інститути представництва колективних інтересів (професійні, виробничі комітети та ін.)..

**Економічним процесам у суспільстві притаманний певний соціальний зміст і соціальна спрямованість.** В умовах переходу до ринкових відносин вплив соціальних процесів і чинників на економіку посилюється. Соціальна орієнтація управління й економічного розвитку стає сьогодні стержнем визначення і спрямованості кінцевих цілей виробництва. Механізмом управління розвитком соціальної сфери стає соціальний аудит [18].

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

Серед зовнішніх об'єктивних факторів перш за все слід відмітити перехід від індустріального до постіндустріального (інформаційного)



суспільства, який протікає в умовах глобалізації соціально-економічного простору. Формування нового типу суспільства передбачає корінні зміни організаційно-вибірчих форм господарювання. Основними виробничими структурами за прогнозом вчених США (Массачусетський технологічний інститут) місце постійних виробничих організацій займуть тимчасові фірми, в які об'єднуються за допомогою електронного зв'язку вільні підприємці, малі підприємства. Вони беруть на себе функції, які використовувала постійно діюча організаційна структура, фірм, а саме: виробництва, маркетингу та збуту продукції. Після виконання замовлення працівники такої тимчасової трудової організації знову потрапляють на ринок праці, шукають нові замовлення і утворюють нову гнучку структуру.

Перехід до інформаційного суспільства приведе до того, що трудова діяльність людини буде на 80% пов'язана з інформацією, тобто існуватимуть паралельно два види трудових відносин: збережеться стара система соціально-трудова відносин, що пов'язано з наявністю постійно діючих підприємств із гарантованою заробітною платою, нормованими процесами і можливостями заміни традиційних найманих працівників іншими, на цих же робочих місцях одночасно розвиватиметься нова система, в якій трудівники завдяки інформаційним технологіям зможуть значно ефективніше вирішувати проблеми працевлаштування, в той же час позбавитися від багатьох обмежень, які традиційно накладають на них індустріальні виробничі відносини. Зрозуміло, що новій економіці потрібні висококваліфіковані, гнучко реагуючі на зміни на ринку праці працівники. Головним принципом кадрової політики буде багатоваріативне і максимально гнучке використання робочої сили.

На звуження сфери традиційної найманої праці суттєво впливає розвиток третього сектора, в якому головна роль відводиться суспільнозначущій громадській праці під патронатом держави. Прикладом такої трудової зайнятості є соціальне замовлення. Сутність його полягає в тому, що будь-яка громадська організація розробляє і подає на конкурс соціальний проект, спрямований на вирішення будь-якої соціальнозначущої проблеми, і, в разі перемоги, одержує підтримку з бюджету на його реалізацію. Ще однією інформаційною формою трудової діяльності є благодійництво, соціальне підприємництво, які не проходять через ринок праці.

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

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

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

Гострота проблеми посилюється тим, що ті функції, які повинні були б виконувати профспілки, ніхто не виконує. У результаті спостерігається несприятливий розвиток ситуації у сфері соціально-трудових відносин: низькі заробітки найманих працівників, повсюдні затримки і несплачені заробітної плати, погані умови і недостатній рівень охорони праці тощо. Зловживання роботодавців, не обмежені ніяким опором, привели до сповільненої реструктуризації зайнятості, недоінвестування в «людський капітал», низької продуктивності праці [19, с. 31, 33].

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

***Першу групу становлять:***

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

### *Другу групу становлять:*

- структурні перетворення в економіці та скорочення робочих місць,
- відсутність механізмів дієвого соціально-економічного захисту [20, с. 62].

Виникла як об'єктивна необхідність, так і суб'єктивний запит у частини суспільства в інститутах, які представляли б і захищали інтереси найманих працівників у відносинах з роботодавцями та урядом. Традиційні профспілки у більшості випадків не змогли відповідати цьому запиту. Старі профспілкові структури були створені в інший час для вирішення зовсім інших завдань. Працюючи у них знали, як добувається і розподіляється «дефіцит», путівки в будинки відпочинку, але мало знали і займалися захистом трудових прав працівників. Ні зарплата, ні кар'єра, ні соціальний статус профспілкових діячів усіх рівнів не залежали від довіри (і, відповідно, від внесків) своїх членів. На сьогоднішній день, з одного боку, серед «старих профспілок» позначилася тенденція до змін, а з іншого – з'явилися альтернативні профспілки, вільні від впливу традицій радянського часу.

### *Відмінні риси нових (за самоназвою – «вільних») профспілок:*

- вони не приймають (або приймають з істотними обмеженнями) у свої ряди роботодавців,
- виникають, як правило, там, де більшість складають працівники однієї професії;
- їх членів об'єднують громадські цінності, головна з яких – солідарність.

Ефективною може бути і невелика профспілка, однак для цього необхідні три умови: по-перше, вона має об'єднувати професіоналів, висококласних фахівців, без яких підприємству важко обійтися. По-друге, ці люди повинні усвідомлювати цінність свого професіоналізму і силу солідарності. По-третє, у них має бути лідер, готовий витратити на загальні справи час, досконально дотримуватися трудової дисципліни, знати закони, правила і внутрішній регламент [21, с. 287].

Ступінь впливовості профспілок у кінцевому рахунку оцінюється за тим, наскільки їм вдається домагатися солідарних цілей найманих працівників у взаємодії з контрагентами – роботодавцями, урядом. Інституційні можливості профспілкового членства найбільш яскраво проявляються в обговоренні та укладенні колективних договорів.

У становленні профспілок як повноцінних суб'єктів соціально-трудових відносин мають бути зацікавлені не тільки самі профспілки, а

й потенційні союзники – правозахисні громадські організації, політичні партії тощо. Можливість діалогу профспілок і влади дозволяє попереджувати соціальні конфлікти й сприяти суспільній стабільності [22, с. 232].

Інституційні можливості профспілкового членства виявляються і починають використовуватися, у першу чергу, при обговоренні та укладенні колективних договорів. Процедура обговорення колективного договору передбачає процес формування суб'єктності в силу того, що виникає необхідність у захисті як загальних, так і власних інтересів; для працівників позиція адміністрації все більше постає як позиція контрагента, а не як члена трудового колективу. У процесі обговорення колективного договору може виникати конфлікт інтересів. Тому використовується механізм пошуку реальних можливостей їх відстояти, наприклад, через агітацію за ті чи інші положення колективного договору в суміжних підрозділах, професійних групах, а це неминує робить більш інтенсивною внутрішню комунікацію в трудовому колективі. Важливо й те, що процес переговорів з приводу укладання колективного договору виявляє активістів – людей, які агрегують думку колективу, здатні його артикулювати, викласти і донести до контрагента [21, с. 285].

Дослідники відзначають номінальний характер і слабку мотивацію профспілкового членства, що обумовлено пасивністю працівників у захисті власних прав і недостатнім рівнем довіри до профспілки. Наприклад, основним результатом діяльності профспілкових федерацій на пострадянському просторі (зокрема в Росії) стає встановлення каналу взаємодії з владою. Використовуючи ресурси силового тиску, профспілки прагнуть впливати на роботодавців, компенсуючи свою власну нездатність впливати безпосередньо. Однак при цьому вихолощується сутність соціального партнерства, виникає небезпека повернення до вертикального, командно-одностороннього регулювання соціально-трудоких відносин з боку держави.

#### ***Причини слабкості профспілок у соціальному діалозі:***

- у діяльності федерацій (облрад) виявляються протиріччя, пов'язані з положенням цих структур у профспілковому просторі, і багато проблем системного характеру, що пронизують всі рівні профспілки. В ідеальній моделі право територіальних профоб'єднань виступати на переговорах від імені всіх найманих працівників регіону делегується їм величезною кількістю низових організацій. Але щоб бути на рівних з роботодавцями і владою, представники федерації

повинні відчувати за спиною реальну підтримку, оскільки тільки організованість і готовність мобілізувати солідарні дії можуть бути їх вагомими аргументами на переговорах;

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

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

- специфіка становища федерацій у профспілковому просторі полягає у відсутності прямого виходу на первинні організації. Забезпечити комунікацію з низовим рівнем можуть лише обкоми. Але вони усувають свої організації від безпосередніх контактів з апаратом федерацій, щоб зберегти контроль над членською базою і фінансовими ресурсами. Слід також відмітити слабку спадкоємність колективних договорів та тристоронніх угод. Найчастіше на рівні підприємств не використовуються можливості, записані в регіональному документі: індексация при затримці зарплати, більш високий установлений мінімум зарплати і т. ін. [23].

Усе більш проблемним стає залучення працівників у профспілки на новостворених підприємствах, особливо тих, що відносяться до транснаціональних компаній, які ведуть боротьбу за так зване безпрофспілкове виробниче середовище. Тому кількість промислових підприємств, на яких є профспілкові організації, постійно зменшується.

Ще одне джерело втрат профспілок – це безробіття, яке суттєво поширилося в умовах світової фінансово-економічної кризи. Водночас зростає чисельність громадян, які працюють не за наймом – в особистому підсобному господарстві, підприємств та працюючих за цивільно-правовими угодами.

Слід відзначити ще одну тенденцію індивідуалізації трудової діяльності, коли значний процент працюючих оформлений за індивідуальними договорами та контрактами, що звужує можливості колективного регулювання трудових відносин.

За цих умов зростає потреба в соціальному захисті не лише традиційно уразливих соціальних груп населення, але й економічно активних прошарків, зокрема працюючих. Одним з механізмів захисту найманих працівників є колективно-договірна система.

Приклади порушень вимог трудового законодавства до оформлення трудових відносин:

- укладання договору про найм на роботу в усній формі;
- використання безконтрактного найму, який оформлюється наказом про зачислення працівника, що не має юридичної сили, а слугує лише основою для оформлення внутрішньої бухгалтерської документації (така практика поширена переважно на підприємствах малого та середнього бізнесу, тобто не всі працівники захищені в правовому відношенні). Постійні працівники, які зайняті неповний робочий день, частіше оформлюються за письмовими тимчасовими трудовими договорами або трудовими контрактами строком до одного року. Тимчасові працівники частіше, ніж постійні, заключають трудові угоди строком до 1 року і змушені покладатися на слово роботодавця.

Об'єктивні умови знижують можливість профспілок ефективно виконувати свої захисні функції. Все це вимагає кардинальної зміни діяльності цієї інституції, яка полягає в необхідності інституціоналізації профспілок, розробки нової їх концепції, визначені стратегії їх розвитку, яка б відповідала викликам часу. Адже працівники звертаються до профспілкової організації з різних питань: з організаційними питаннями, за консультаціями з правових питань, за матеріальною допомогою та з організації відпочинку трудящих.

Докорінна зміна соціально-економічних, політичних та суто соціальних відносин ставить перед профспілками нові завдання, вимагає розробки нової концепції профспілкового руху, стратегії і тактики, форм та методів роботи, цільових настанов. Профспілки України сьогодні знаходяться у пошуках свого місця в системі трудових відносин. Цей процес протікає складно, суперечливо, його не можна оцінити однозначно.

Такий стан є результатом впливу як об'єктивних, так і суб'єктивних чинників. На нашу думку, одним із факторів, що детермінує розвиток профспілок, є нестабільність, незрілість, рухливість самої основи суспільства – його соціальної структури,

жоден з елементів якої не є остаточно сформованим. Профспілкам приходится діяти у нестабільному соціальному просторі, який характеризується високим станом невизначеності, рухливості, складності тощо. Трудову сферу не можна вирвати з плоти єдиного соціального організму, яким є суспільство. Визначаючи соціально-економічний стан суспільства, вона сама знаходиться під впливом політичних, правових, соціальних чинників.

Слід ще раз підкреслити, що сучасний розвиток профспілкового руху відбувається складно, суперечливо. Практично продовжується інституціоналізація мережі українських профспілок, процес їх децентралізації та структуризації, в цілому утримується тенденція зниження чисельності профспілок.

**ДОВІДКА**  
**Сучасний стан**  
**профспілкового руху**  
**в Україні**

*Аналіз, проведений експертами Українського центру соціальних та політичних досліджень, свідчить, що профспілковий рух охоплює усі регіони України, всі галузі економіки, всі*

*форми власності та господарювання. Продовжується процес утворення нових профорганізацій та об'єднань.*

*Структуризація профорганізацій та об'єднань відбувається відповідно до аналогічних процесів в економіці та соціально-трудових відносинах. В Україні представлені як профспілки, до яких входять одночасно і наймані працівники і роботодавці, так і об'єднання виключно найманих працівників.*

*Незважаючи на загальне скорочення чисельності профспілок, рівень охоплення профспілковим членством залишається порівняно високим, 89,4% членів профспілок входять до організації ФПУ, 7,5% – до автономних профспілок, 3,1% – до незалежних об'єднань.*

*Мотивація профспілкового членства в Україні: майже половина членів профспілок (43,7%) залишається в організаціях за інерцією, кожен п'ятий опитаний послався на те, що на підприємстві прийнято бути членом профспілки, туди потрапляють майже автоматично. Лише 18,7% респондентів вважають членство у профспілках необхідним для боротьби за свої права. Тому навіть тоді, коли кількісні показники членства в організації високі, це не дає права заспокоюватися.*

У процесі розробки та укладення Генеральних, галузевих і регіональних угод держава визнає децентралізацію профспілкового

руху в країні та зменшення монопольного впливу ФПУ на формування соціально-трудових відносин.

Водночас залишається проблема неструктурованості роботодавців, що утруднює партнерську взаємодію профспілок.

Змістовне наповнення Генеральних угод та ступінь їх дотримання Урядом не сприяють оптимізації соціально-трудових відносин та покращенню становища найманих працівників. Уряд не погоджується на внесення до Генеральних угод заходів, положень, принципів важливих для найманих працівників, практично не залучає профспілки до визначення економічної і соціальної стратегії та розробки рішень, що безпосередньо стосуються соціально-трудових відносин. Аналіз практики дотримання роботодавцями положень колективних договорів свідчить про їх формальний характер і низьку ефективність. За таких умов формування та посилення мотивації профспілкового членства не може виступати як самоціль. Адже внутрішні збудники, тобто мотиви в механізмі діяльності людини детерміновані цілою мережею об'єктивних чинників. Тільки у разі переконання найманих працівників у спроможності профспілок захистити їх права, надати гарантії реалізації останніх, можна сподіватися на підвищення іміджу профспілок.

Сьогодні профспілки мають змінити свій статус громадської організації, що фіксується у всіх програмних документах, на соціальний інститут. Вони мають усі можливості досягти цього. Саме статус соціального інституту дасть можливість розширити законодавчу ініціативу, одержати рівні права з іншими інституціями – державою, спілками роботодавців та підприємців. Це єдиний шлях підвищення статусу профспілок, його іміджу в системі соціального діалогу, стати дійсним партнером у системі трипартизму.

## **ВИСНОВКИ**

Як свідчать наукові дослідження, перспективний напрямок соціального регулювання зайнятості і ринку праці – це розвиток соціального партнерства і партнерських відносин соціальних суб'єктів у сфері зайнятості й на ринку праці [20;24-25]. Крім колективного партнерства у сфері зайнятості, існує також партнерство індивідуальне. Під індивідуальним (або внутрішньо-фірмовим) партнерством у трудових відносинах розуміється постійна діалогова взаємодія у вирішенні виникаючих проблем між усіма учасниками трудових відносин: підприємцями, менеджерами, фахівцями, робітниками.



Партнерські відносини передбають спільну діяльність керівників і підлеглих, що базується на виконанні заздалегідь обумовлених зобов'язань, самостійності працівників у їх виконанні, конкурентноздатності взаємних пропозицій, невтручання керівництва у справи і життя працівників. Індивідуальне партнерство науковці розглядають як «нижній», мікрорівень розвитку соціального партнерства в цілому. Здійснення такого партнерства не передбачає наявності жорстких формальних правил, воно може мати ситуативний характер, бути результатом владної взаємодії, домовленостей, а також неформальних правил і сформованих традицій.

Його основою виступає первинність відносин працівник - керівництво (безпосередній керівник, адміністрація, роботодавець), соціально-культурною основою – можливі лінії (зразки) поведінки працівника по відношенню до керівництва та організації:

- єднання, солідарність із організаційними завданнями і як результат конструктивна співпраця з керівництвом і колективна відповідальність за справи підприємства і свого підрозділу;
- індивідуальне протистояння організаційним завданням і керівним вказівкам виникає у разі їх розбіжності з формально встановленими службовими функціями, положеннями трудового контракту, уявленнями про професійну честь і як можливий результат індивідуалізм поведінки (досягнення своєї мети без зв'язку з досягненнями інших);
- колективне (групове) протистояння організаційним завданням і керівним вказівкам виникає у разі їх розбіжності з положеннями колективного договору, уявленнями про нормальну заробітну плату і умови праці.

До числа передумов, об'єктивно визначаючих можливість побудови та виявлення моделей індивідуального партнерства, можна віднести зміцнення тенденції до індивідуалізації праці, пасивність традиційних профспілок, зростання освіти і професіоналізму працівників та зберігання простору свободи дій сучасного працівника відносно свого робочого місця і функцій [26].

Для подолання проблем на ринку праці та у сфері зайнятості доцільно віддавати перевагу інтегрованим соціальним стратегіям, в яких центральне місце займає задача забезпечення людей гідною роботою.

**Провідними напрямками діяльності профспілок та механізмами, що сприяють підвищенню їх іміджу, в умовах**

трансформації соціально-трудових відносин і зміни ролі профспілок як захисників трудових прав найманих працівників є такі:

**I.** Посилення ролі профспілок як регулятора соціально-трудових відносин в Україні. Досягнення цієї мети передбачає інституціоналізацію профспілок, тобто перетворення їх на соціальний інститут. Уже сьогодні профспілки мають для цього усі підстави: чітку організаційну і управлінську структури, правове поле, відпрацьовані соціальні норми, традиції, легітимність у соціальному просторі:

- розробка нової концепції профспілок, яка б відповідала вимогам часу;
- визначення стратегії і тактики профспілкового руху з метою подолання розриву між робочим і профспілковим рухом;
- консолідація діяльності різних видів профспілок з метою посилення рівня соціального захисту трудових і соціальних прав економічно-активного населення, зокрема працюючих;
- спрямування діяльності профспілок на удосконалення форм і методів підвищення політичної, економічної, правової, соціальної культури найманих працівників, що сприятиме зростанню їх свідомості, соціальної зрілості, організованості;
- ініціювання прийняття нового трудового кодексу з зауваженнями профспілок;
- ініціювання розробки та прийняття Соціального кодексу як основи регулювання соціальних відносин в Україні, розбудови громадянського суспільства, демократизації життєдіяльності пересічних громадян, системи управління;
- сприяння впровадженню інноваційних механізмів підвищення рівня соціального захисту економічно-активних верств населення шляхом активізації діяльності системи соціального діалогу, зокрема їх дорадчого органу, соціально-економічних рад, на всіх рівнях;
- ініціювання створення в Україні інституту соціального аудиту – незалежних, недержавних структур, котрі на замовлення держави, бізнесу або профспілок будуть здійснювати експертизу стану соціальних і трудових відносин з метою виявлення зон ризику, актуальних проблем, розробляти соціально-економічні проекти їх усунення тощо;
- створення системи профспілкових центрів зайнятості, підготовки і перепідготовки робочих кадрів на замовлення роботодавців, держави, та інших структур, використовуючи технологію соціального замовлення;

- з метою скорочення безробіття, створення нових робочих місць сприяти розвитку соціального підприємництва, використовуючи досвід розвинених країн (Італія, Німеччина і т. ін.);
- забезпечення збереження і подальший розвиток колективних форм регулювання трудових і соціальних відносин (колдоговірної системи, арбітражних і трудових судів, комісій із трудових спорів).

**II.** Удосконалення інформаційного забезпечення діяльності ФПУ і членських організацій вимагає:

- підвищення наукового обґрунтування діяльності ФПУ, для цього забезпечити проведення постійного соціального моніторингу трансформації соціальних і трудових відносин, зокрема робітничого і профспілкового руху;
- створення відкритого постійно діючого банку соціальної інформації, структурованого за сферами і напрямками діяльності профспілок.

**III.** Удосконалення кадрового забезпечення профспілок:

- розробка нової моделі підготовки профспілкових кадрів, створення сучасної моделі профспілкового фахівця, який би відповідав вимогам часу;
- розробка типового навчального плану підготовки фахівців з робітничого і профспілкового руху для профспілкових навчальних закладів;
- перегляд і оновлення навчальних планів факультетів, курсів, підвищення кваліфікації профспілкових активістів;
- підготовка молодих профспілкових працівників, створення системи кадрового резерву, забезпечення його навчання у профспілкових вищих навчальних закладах;
- введення у профспілкових ВНЗ спеціалізації щодо підготовки фахівців для роботи у профспілкових виданнях на теле-та радіо-каналах (профспілкових журналістів, радіо-і теле коментаторів, які будуть вести профспілкову тематику).

### **Контрольні питання**

1. Які функції соціально-економічних регуляторів у сфері зайнятості та ринку праці?
2. Як співвідносяться поняття «зайнятість», «ринок праці», «структура зайнятості»?
3. Які існують теоретико-методологічні підходи до визначення ринку праці?
4. Які функції ринку праці?
5. Яка роль малого та середнього бізнесу в гармонізації попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці?
6. У чому полягає інвестиційна політика держави як економічного механізму оптимізації ринку праці?
7. Які перспективні напрямки розвитку соціального підприємництва?
8. Які групи працездатного населення знаходяться за межами ринку праці?
9. Яку роль серед економічних механізмів регулювання стану працездатного населення у сфері зайнятості та на ринку праці відіграє соціальне підприємництво?
10. Що таке оплачувані громадські роботи? Для кого і на яких засадах можна їх організувати?
11. Який механізм оплати праці та які соціальні гарантії існують в Україні для громадян, зайнятих на оплачуваних громадських роботах?
12. Як служба зайнятості організовує участь незайнятих громадян у сезонних роботах?
13. Які умови та порядок надання безвідсоткової позики для зайняття підприємницькою діяльністю?
14. У чому полягають причини слабкості профспілок у соціальному діалозі в сучасній Україні?
15. У чому полягають причини кризи традиційних профспілок на пострадянському просторі?
16. Що включає в себе процедура обговорення колективного договору?
17. Чому соціальний діалог розглядається як універсальний механізм узгодження соціально-економічних інтересів суб'єктів на ринку праці, у сфері зайнятості?
18. Які особливості колективно-договірної системи в Україні та які її функції?
19. Які напрямки удосконалення колективно-договірних практик у соціально-трудої сфері?

## **Практичні завдання**

**1.** На ринку праці є критичні зони, які складають такі сегменти:

- до першого сегмента входять особи, які зареєстровані як безробітні та відмічаються у службах зайнятості як безробітні;
- до другого – особи, котрі не працюють, безробітні фактично, але формально на біржі праці не зареєстровані і безробітними не вважаються;
- третій сегмент складають частково зайняті особи, чий сукупний дохід менше за прожитковий мінімум;
- до четвертого сегмента включають зайняте населення, чий заробіток нижче прожиткового мінімуму.

Розробіть комплекс заходів, які доцільно запроваджувати на рівні країни (регіону) для підвищення ефективності використання трудового потенціалу і залучення до трудової діяльності осіб з визначених сегментів ринку праці.

**2.** У політиці зайнятості сучасні держави намагаються розвивати інститут громадських робіт, створюючи тимчасові робочі місця. Однак футурологи піддають критиці таку політику і заявляють: замість того, щоб займати сотні тисяч людей у рамках безглузвих державних програм щодо створення тимчасових робочих місць, можна було б залучити їх до розвитку сучасних форм громадського транспорту, поліпшення стану ландшафтів і міст. Можна збільшити кількість учителів і вчителів, поліпшити роботу галузі громадського обслуговування за рахунок продовження часу роботи, наприклад, музеїв, бібліотек, басейнів і спортивних комплексів.

Поміркуйте над тим, якою має бути соціальна робота у сфері зайнятості при реалізації політики створення державою тимчасових робочих місць і в умовах реалізації стратегії розвитку сектору послуг і збільшення зайнятих у ньому працівників.

**3.** Розробіть елементи програми соціологічного дослідження за темою: «Соціальний діалог між головними суб'єктами у сфері зайнятості». З цією метою необхідно:

- сформулювати реальну і дослідницьку проблеми;
- визначити мету і задачі дослідження, розглянути підходи до її вивчення;
- розробити критерії та показники оцінки стану сформованості, ефективності функціонування ринку праці;

- визначити критерії та показники ефективності соціально-економічних регуляторів ринку праці у сфері зайнятості.

### **Література**

1. Мазин А. Л. Экономика труда / А.Л. Мазин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 575 с.
2. Буланова В.С. Рынок труда / В. С. Буланова, Н. Л. Волгина. – М. : Экзамен, 2000. – 448 с.
3. Павленков В. А. Рынок труда. Занятость. Безработица / В. А. Павленков. – М. : Изд-во МГУ им. М. В. Ломоносова, 2004. – 368 с.
4. Чепурко Г. І. Ринок праці в Україні: проблеми зайнятості в період становлення ринкової економіки / Г. І. Чепурко. – К. : Інститут соціології НАНУ, 2004. – 274 с.
5. Гимпельсон В. Е. Рынок труда в России и ряде других стран с переходной экономикой // Россия трансформирующееся общество / под ред. В. А. Ядова. – М. : КАНОН-пресс-Ц, 2001. – С. 463-486.
6. Капелюшников Р. Российская модель рынка труда / Р. Капелюшников // Вестник общественного мнения. – 2004. – №3 (71). – С. 31-33.
7. Маренков Н. Л. Управление трудовыми ресурсами: учеб. пособие / Н. Л. Маренков. – Ростов н/Д : Феникс, 2004. – 442 с.
8. Роцин С. Ю. Рынок труда топ-менеджеров в России / С. Ю.Роцин, С. А. Солнцев. – М. : ГУ ВШЭ, 2006. – 252 с.
9. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування: аналіт. доп. / О. М. Пищуліна, О. П. Коваль, О. О. Кочемировська; за ред. Я. А. Жаліла. – К. : НІСД, 2010. – 72 с.
10. Осовий Г. В. Майбутнє профспілок залежить не тільки від їх волевиявлення / Г. В. Осовий // Вісник Академії праці і соціальних відносин. – 2006. – № 7 (34). – С. 5-17.
11. Голенкова З. Т. Професионалы на рынке труда // Россия реформирующаяся: Ежегодник – 2004; отв. ред. Л.М. Дробижева. / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян. – М. : Институт социологии РАН, 2004. – С. 33-49.
12. Карабчук Т. С. Непостоянная занятость и социальная стратификация / Т. С. Карабчук // Социологический журнал. – 2009. – № 3. – С. 55–78.
13. Якість життя населення пострадянських країн у соціологічному вимірі: колективна монографія/[Бакіров В.С., Ніколаєвський В.Н., Кізілов О.І., Плахова О.М., Чернянська О.В. та ін.]; за ред. В.С. Бакірова. – Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2008. – 216 с.

14. Касале Дж. Посібник до міжнародних трудових норм з питань соціально-трудова відносин. Робочий документ МЮП-Бюро для країн Центральної та Східної Європи / Дж. Касале. – Міжнародна організація праці. – 1998. – 35 с.

15. Андрищенко А. І. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні / А. І. Андрищенко, І. Дубровський – Х. : Реал, 2004. – 175 с.

16. Новіков В. Колективно-договірне регулювання трудових відносин в Україні (історичний аспект) / В. Новіков // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 3-4. – С. 7.

17. Про профспілки, їх права та гарантії діяльності / Відомості Верховної Ради. – 1993. – № 23. – С. 43- 54.

18. Андрищенко А. І. Соціальний аудит як механізм управління розвитком соціальної сфери / А. І. Андрищенко, С. Волков // Профспілки України. – 2008. – № 4. – С. 10-13.

19. Капелюшников, Р. И. Как оценивать жесткость законодательной защиты занятости для России: комментарий : препринт WP3/2011/02 [Электронный ресурс] / Р. И. Капелюшников ; Высшая школа экономики. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. — 20 с. – Режим доступа: // <http://new.hse.ru/org/hse/wp>

20. Сучасний стан, проблеми та тенденції соціально-трудова відносин в Україні: спроба соціального конструювання / відп. ред. Ю. І. Сасенко, Ю. О. Привалов. – К.: ВД «Стилос», 2003. – 361 с.

21. Климова С. Г. Профсоюзы как форма субъектности наемных работников. / С. Г. Климова // Россия реформирующаяся: Ежегодник – 2004; отв. ред. Л. М. Дробизева. – М. : Институт социологии РАН, 2004. – С. 273-290.

22. Карелина М. В. Региональные профсоюзы в социальном диалоге / М. В. Карелина // Социс. – 2005. – № 3.

23. Олимпиева И. Б. Коллективные переговоры на предприятиях: от «трудова картеля» к соціальному партнерству / И. Б. Олимпиева // Социс. – 2010. – № 4.

24. Социальные проблемы, рабочие организации и профсоюзы в современной России: Документы, статистика, библиография / Отв ред. А. М. Кацва. – М. : ЛЕНА НД, 2006. – 400 с.

25. Темницкий А Л. Условия формирования партнерски ориентированных работников на российских промышленных предприятиях // Официальный сайт ИС РАН. - 2010. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.isras.ru/publ.html?id=1816>.

## **Глава 8**

### **ПІДГОТОВКА СПЕЦІАЛІСТІВ ДЛЯ РОБОТИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

---

**8.1. Державні стандарти вищої освіти у соціальній сфері**

**8.2. Педагогічні технології підготовки спеціалістів соціальної сфери**

**8.3. Перепідготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів соціальної сфери**

**8.4. Обґрунтування необхідності підготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів у сфері зайнятості населення**

**8.5. Спеціалізований навчальний заклад – Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України**

*Контрольні питання*

*Практичні завдання*

*Література*



## 8.1. Державні стандарти вищої освіти у соціальній сфері

Стандарт як приклад, еталон, модель береться за вихідне для порівняння з ним інших подібних об'єктів. Подібними об'єктами є робочі документи, розроблені у ВНЗ, пов'язані із забезпеченням підготовки спеціалістів.

Стандартом вищої освіти є сукупність норм, які визначають зміст вищої освіти, зміст навчання, засіб діагностики якості вищої освіти та нормативний термін навчання.

Державний стандарт є обов'язковим для вищих навчальних закладів. Установи, організації, навчальні заклади повинні забезпечити необхідні умови для використання фахівців відповідно до здобутих ними у вищому навчальному закладі кваліфікації та спеціальності згідно з чинним законодавством.

### **Стандарти вищої освіти та їх основні компоненти**

Закон України «Про вищу освіту» встановлює систему стандартів вищої освіти, яку складають державний стандарт вищої освіти, галузеві стандарти вищої освіти та стандарти освіти вищих навчальних закладів.

Введення державних стандартів у систему вищої освіти дозволяє встановити єдиний освітній простір, який регулюється єдиними вимогами до підготовки спеціалістів, тобто що повинен знати і уміти спеціаліст відповідного рівня кваліфікації на основі єдиної системи складу виконуваної роботи і змісту освіти. Державний стандарт освіти встановлює єдині вимоги до змісту, об'єму та рівня освітньої і спеціальної підготовки.

Державний стандарт, із одного боку, є регулятором керування якістю професійної освіти на загальнодержавному рівні, а з іншого – виступає гарантом спеціаліста, його конкурентоспроможності на ринку праці. Він також є нормативною основою розробки навчальної документації, пов'язаною з перепідготовкою та підвищенням кваліфікації спеціалістів.

Кожна галузь економіки має свої організаційно-технологічні особливості, які й визначають зміст і направлення професійної підготовки спеціалістів, що здійснюються на основі єдиних вимог державних стандартів освіти. Свої особливості має і соціальна сфера, діяльність якої направлена на соціальне забезпечення та захист населення.

Стандарти вищої освіти є основою оцінювання якості вищої освіти та професійної підготовки, а також якості освітньої діяльності

вищих навчальних закладів, незалежно від їх типів, рівнів акредитації і форм навчання.

***Державний стандарт вищої освіти містить такі складові:***

- перелік кваліфікацій за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями;
- перелік напрямів і спеціальностей, за якими готують фахівців у вищих навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями;
- вимоги до освітніх рівнів вищої освіти;
- вимоги до освітньо-кваліфікаційних рівнів вищої освіти.

***Галузеві стандарти вищої освіти містять такі складові:***

- освітньо-кваліфікаційні характеристики випускників вищих навчальних закладів;
- освітньо-професійні програми підготовки;
- засоби діагностики якості вищої освіти.

***Стандарти освіти вищих навчальних закладів містять такі складові:***

- перелік спеціалізацій за спеціальностями;
- варіативні частини освітньо-кваліфікаційних характеристик випускників вищих навчальних закладів;
- варіативні частини освітньо-професійних програм підготовки;
- варіативні частини засобів діагностики якості вищої освіти;
- навчальні плани;
- програми навчальних дисциплін.

***Державний стандарт вищої освіти включає:***

- освітньо-професійні програми (ОПП);
- освітньо-кваліфікаційні характеристики (ОКХ).

Освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти – характеристика вищої освіти за ознаками, ступенями сформованості знань, умінь та навичок особи, що забезпечують її здатність виконувати завдання та обов'язки (роботи) певного рівня професійної діяльності.

Сучасна підготовка фахівців із соціальної роботи здійснюється за наступними освітньо-кваліфікаційними рівнями: молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст і магістр.

**Молодший спеціаліст** – рівень вищої освіти особи, яка здобула неповну вищу освіту та кваліфікацію, достатню для виконання виробничих функцій певного рівня професійної діяльності.

**Бакалавр** – рівень вищої освіти особи, яка здобула базову вищу освіту та кваліфікацію, достатню для виконання окремих завдань та обов’язків (робіт) певного рівня професійної діяльності.

**Спеціаліст** – рівень вищої освіти особи, яка здобула повну вищу освіту та кваліфікацію, достатню для виконання завдань та обов’язків (робіт) певного рівня професійної діяльності.

**Магістр** – рівень вищої освіти особи, яка здобула повну вищу освіту та кваліфікацію, достатню для виконання завдань та обов’язків (робіт) інноваційного характеру певного рівня професійної діяльності.

**Підвищення кваліфікації і перепідготовка фахівців** належить до післядипломної освіти, яка направлена на забезпечення нової кваліфікації, нової спеціальності на основі раніше здобутої у закладі освіти й досвіду практичної роботи, поглиблення професійних знань, умінь за спеціальністю.

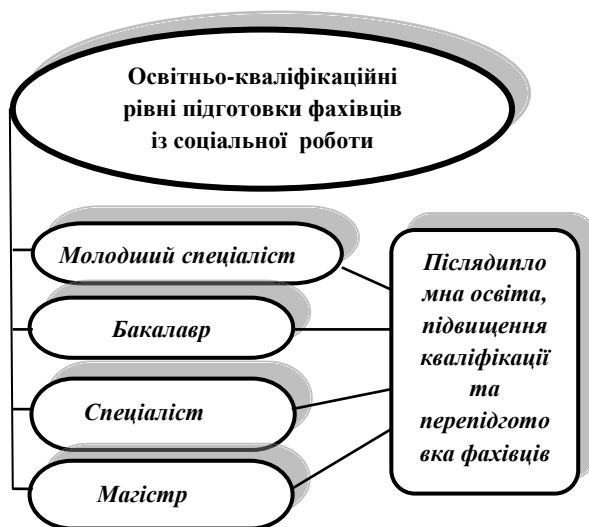


Рис. 14. Сучасна підготовка та післядипломна освіта

## **Характерні риси ініціативної зайнятості**

Освітньо-професійна програма (ОПП) є державним нормативним документом, у якому визначається нормативний зміст навчання, встановлюються вимоги до змісту, обсягу та рівня освітньої та професійної підготовки фахівців відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня певного напрямку чи спеціальності.

ОПП є складовою галузевого стандарту вищої освіти і використовується при:

- розробці та коригуванні відповідних навчальних планів і програм навчальних дисциплін;
- розробці засобів діагностики рівня освітньо-професійної підготовки фахівців;
- визначенні змісту навчання як бази для опанування новими спеціальностями, кваліфікаціями;
- визначенні змісту навчання у системі перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Освітньо-професійна програма як складова державного стандарту вищої освіти встановлює:

- нормативну частину змісту навчання у навчальних закладах, їх інформаційний обсяг і рівень засвоєння у процесі підготовки відповідно до вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики;
- рекомендований перелік навчальних дисциплін підготовки фахівців;
- форми державної атестації;
- нормативний термін навчання.

Навчальні плани включають три цикли дисциплін:

- цикл гуманітарної і соціально-економічної підготовки;
- цикл природничо-наукової підготовки;
- цикл професійно-орієнтованої (професійної і практичної) підготовки.

Навчальні дисципліни в кожному циклі подані нормативною й варіативною частинами. Варіативна частина циклу містить дисципліни, які встановлює університет, і дисципліни на вибір студентів залежно від особливостей розвитку регіону та потреби підготовки відповідних спеціалістів.

Таким чином, основну частину дисциплін підготовки соціальних працівників складають дисципліни, направлені на вивчення

теоретичних основ соціальної роботи і практичної діяльності соціального робітника.

**Освітньо-кваліфікаційна характеристика**

Освітньо-кваліфікаційна характеристика (ОКХ) випускника вищого навчального закладу є державним

нормативним документом, у якому узагальнюється зміст освіти, тобто відображається мета освітньої та професійної підготовки, визначається місце бакалавра, спеціаліста та магістра і визначення об'єкта, мети освітньої і професійної підготовки; вимоги до їх компетентності, інших соціально важливих властивостей та якостей.

Цей стандарт є складовою частиною системи стандартів вищої освіти, у якій узагальнюються вимоги до змісту освіти і навчання з боку держави, світового співтовариства та споживачів. ОКХ відображає соціальне замовлення на підготовку фахівців, що розробляється у сферах праці та професійній підготовці з урахуванням аналізу професійної діяльності випускника вищого навчального закладу – бакалавра, спеціаліста, магістра.

Освітньо-кваліфікаційна характеристика як стандарт вищої освіти використовується при:

- визначенні первинних посад випускників вищих навчальних закладів та умов їх використання;
- розробці та коригуванні освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів, спеціалістів і магістрів;
- розробці засобів діагностики рівня якості освітньо-професійної підготовки бакалаврів, спеціалістів і магістрів;
- визначенні змісту навчання як бази для оволодіння новими спеціальностями, кваліфікаціями;
- визначенні змісту навчання у системі перепідготовки та підвищення кваліфікації;
- атестації випускників вищих навчальних закладів і сертифікації фахівців.

Освітньо-кваліфікаційна характеристика використовується в професійній підготовці здобувачів фаху, а також при визначенні критеріїв професійного відбору і кваліфікації фахівців, при кваліфікаційній характеристиці професій працівників, пов'язаних із соціальними послугами.

**Кваліфікаційні  
характеристики професій  
працівників, які надають  
соціальні послуги**

Кваліфікаційні характеристики професій працівників, пов'язаних із соціальними послугами, є основою розробки освітньо-кваліфікаційних характеристик фахівців соціальної роботи.

*Кваліфікаційні характеристики посад працівників, які прямо чи опосередковано зайняті в установах та спеціалізованих закладах соціального захисту населення.* Це директори соціальних закладів, що забезпечують соціальне обслуговування населення. До них належать інтернати, центри соціального обслуговування і реабілітації соціально-психологічної допомоги та інших установ, пов'язаних із соціальним обслуговуванням населення.

*Кваліфікаційні характеристики посад державних службовців, зайнятих у соціальній сфері.* Це директори фондів соціального захисту населення, державні соціальні інспекції, начальники відділів із організації служб соціальної допомоги, побутового та трудового влаштування, обслуговування інвалідів, начальники відділів субсидій і управління та інших керівників, діяльність яких пов'язана з соціальними питаннями.

*Кваліфікаційні характеристики керівників.* Вони включають завдання та обов'язки, що повинен знати керівник, кваліфікаційні вимоги, кваліфікаційні характеристики професіоналів та фахівців, зайнятих у соціальній сфері, завдання та обов'язки, що повинен знати фахівець, та кваліфікаційні вимоги, які поділяються на категорії.

## **8.2. Педагогічні технології підготовки спеціалістів соціальної сфери**

Педагогічні технології направлені на розробку проекту педагогічної системи професійного навчання та його реалізацію. Педагогічні технології підготовки спеціалістів соціальної роботи мають свої особливості, однак до загальних підходів їх проектування належать: розробка робочої навчальної програми з дисципліни; встановлення міждисциплінарних і внутрідисциплінарних зв'язків; розробка комплексної системи контролю знань, умінь і навичок, вивчення тем робочої навчальної програми та навчальних занять.

Основні функції педагогічних технологій взаємопов'язані й реалізуються цілеспрямованою діяльністю студентів та викладачів.

Вони постійно вдосконалюються під впливом досягнень науки та практики.

### Сутність і структура педагогічних систем професійного навчання

Педагогічна система – це сукупність взаємопов'язаних компонентів, необхідних для створення цілеспрямованого й прогнозованого навчально-виховного

процесу.

Компонентами педагогічних систем є: студенти і викладачі; мета й задачі навчання та виховання; зміст навчання; форми, методи й засоби навчання та контролю.

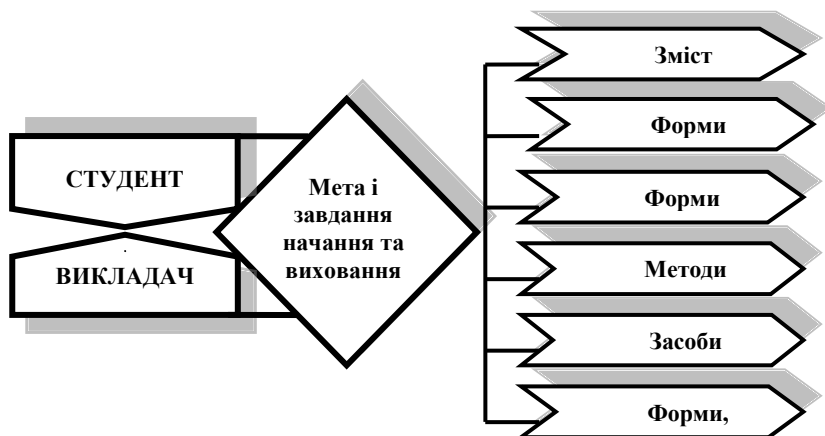


Рис. 15. Компоненти педагогічних систем

*Навчально-виховний процес* є системоутворюючим компонентом педагогічної системи.

*Студент* – це особистість, на формування якої як спеціаліста направлена розробка проекту педагогічної системи й технології навчання, тобто реалізація даного проекту.

*Викладач* – це особистість, навчально-виховна діяльність якої направлена на розробку педагогічних технологій реалізації проекту педагогічної системи, тобто на підготовку спеціалістів.

**Мета й завдання навчання та виховання** визначаються кваліфікаційними вимогами до підготовки спеціалістів відповідного напрямлення. На основі поставленої навчально-виховної мети розробляються завдання, направлені на досягнення цієї мети. Досягнення мети здійснюється діяльністю студентів, яка направлена на оволодіння знаннями й уміннями, і діяльністю викладача, яка направлена на викладання й забезпечення розвитку вмінь.

**Зміст навчання** – це зміст професійної діяльності майбутнього спеціаліста. Він визначається вимогами кваліфікаційної характеристики, досягненнями науки і практики в області підготовки спеціалістів. Зміст навчання поданий типовою навчальною програмою, яка розробляється на основі стандартів. Зміни у професійній діяльності та досягненні науки знаходять своє виявлення в робочих навчальних програмах, які розробляються викладачем перед початком вивчення курсу навчання.

**Форми організації навчання** – це вид занять навчально-виховного процесу, які визначаються робочим навчальним планом зі спеціальності:

- *теоретичне навчання* (лекції, семінари, лабораторно-практичні заняття, консультації, самостійні роботи);
- *практичне навчання* містить різні види практик.

**Форми навчання** – фронтальна, групова й індивідуальна. Фронтальна форма навчання застосовується при проведенні лекцій, групова – при проведенні семінарів, а індивідуальна форма – при проведенні консультацій із студентами.

**Методи навчання** визначаються викладачем у залежності від специфіки змісту навчального матеріалу та поставленої мети. При визначенні методу навчання враховується також запланована форма й засоби навчання. Сучасні методи навчання різноманітні та можуть систематизуватись за групами, за різними ознаками, в тому числі:

- *словесні* (розповідь, бесіда, навчальна лекція);
- *наглядно-демонстраційні* (показ плакатів, макетів, моделей, фільмів);
- *практичні* (досліди, вправи, вирішення задач, проектування);
- *методи активного навчання* (аналіз конкретних ситуацій, імітаційні вправи, ділові (професійні) ігри).



**Засоби навчання** – це засоби для досягнення поставленої мети. При виборі засобів навчання враховуються особливості змісту навчального матеріалу, поставлена мета й дидактичні можливості. До засобів навчання належать:

- *натуральні зразки, макети, моделі й муляжі;*
- *транспаранти, плакати та таблиці;*
- *електронно-обчислювальна техніка і персональні комп'ютери.*

**Форми, методи й засоби контролю** у своїй сукупності дозволяють створити найбільш сприятливі організаційно-педагогічні умови для отримання об'єктивних результатів навчально-пізнавальної діяльності студентів. Види контролю встановлюються робочим навчальним планом:

- *поточний* у процесі вивчення курсу;
- *періодичний* (модульний) і семестровий;
- *підсумковий* – по закінченні курсу навчання;
- *заключний* – державний іспит і захист дипломної роботи.

Проектування й реалізація проекту педагогічної системи професійного навчання є результатом науково-педагогічної діяльності викладача, його педагогічної майстерності.

### **Проектування педагогічних технологій професійного навчання**

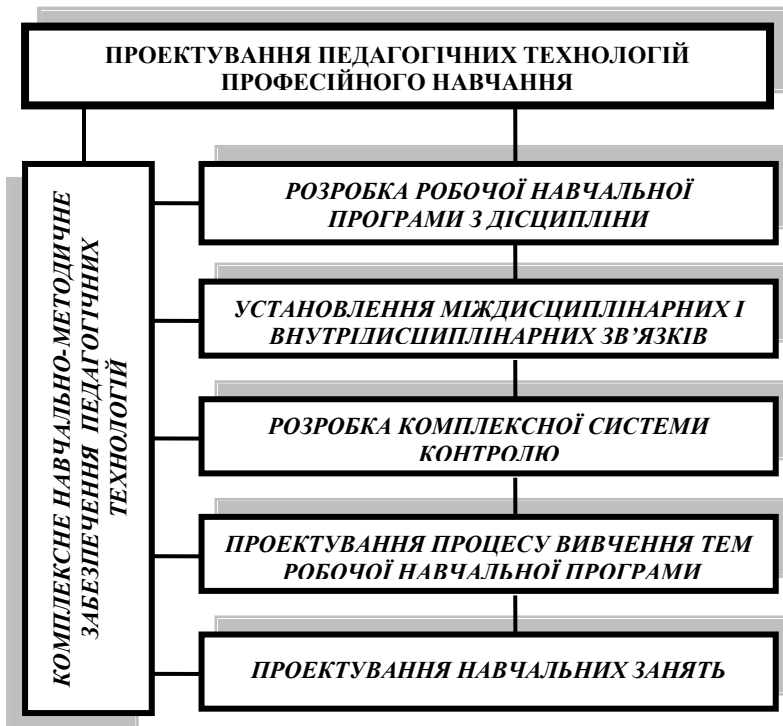
Технологія – термін грецького походження, що складається із двох слів: «техніка» – мистецтво, майстерність і «логос» – поняття,

думка, розум.

У педагогічній діяльності педагогічна технологія розглядається як:

- мистецтво створення проекту педагогічної системи;
- мистецтво реалізації проекту педагогічної системи.

Реалізація проекту педагогічної системи пов'язана з розробкою комплексу навчально-методичної документації, яка визначає основні напрямлення навчально-виховного процесу з дисципліни і дозволяє прогнозувати кінцевий результат навчання.



**Рис. 16.** Проектування педагогічних технологій професійного навчання

**Мета** є компонентом, який лежить в основі педагогічних технологій, визначає їх розробку і реалізацію. За своєю сутністю мета має три взаємопов'язані функції:

- *освітня функція педагогічної технології* міститься у створенні організаційних умов для забезпечення формування системи професійних знань і реалізації умінь, їх застосовуванні в практичній діяльності. Успіх реалізації освітньої функції і визначає успіх здійснення виховної і розвивальної функції педагогічних технологій;
- *виховна функція педагогічної технології* міститься у формуванні особистості як фахівця. Навчання та виховання – це

об'єктивна закономірність, оскільки неможливо навчати не виховуючи, а виховання неможливе без успішного оволодіння теоретичними знаннями й практичними вміннями;

- *розвивальна функція* має важливе значення в педагогічних технологіях навчання, перепідготовці та підвищенні кваліфікації фахівців. Її успіх визначається не тільки змістом, але й інноваційними технологіями її оволодіння. Активне оволодіння сучасними технологіями в соціальній роботі вплине не тільки на професіоналізацію соціального робітника, але й на розвиток послідовної самостійної діяльності з оволодіння новими знаннями і їх реалізації у практичній діяльності.

Проектування педагогічних технологій із дисципліни містить п'ять етапів із комплексним вирішенням питань навчально-методичного забезпечення:

- розробка робочої навчальної програми з дисципліни;
- установа міждисциплінарних і внутрідисциплінарних зв'язків;
- розробка комплексної системи контролю знань, умінь і навичок;
- проектування процесу вивчення тем робочої навчальної програми;
- проектування навчальних занять.

### ***Розробка робочої навчальної програми з дисципліни***

Зміст професійного навчання визначається діючими навчальними програмами, які є обов'язковими для виконання. Якість професійного навчання в першу чергу залежить від уміння викладача розробити робочий варіант навчальної програми, враховуючи сучасний рівень розвитку галузі.

Розробку робочої навчальної програми починають із визначення базових тем, зміст яких впливає на формування основ професійних знань, умінь і навичок. На основі змісту базових тем формують навчально-технологічні блоки програми, зміст яких пов'язаний між собою не тільки дидактично, але й технологічно.

Актуалізація навчального матеріалу міститься у вивченні сучасних інноваційних технологій, основою яких є інформаційні джерела. Не виключається додаткове введення нових тем, пов'язаних із особливостями соціальних служб і потребою відповідних спеціалістів.

Методика розподілення навчальних годин за темами дисципліни залежить від педагогічної майстерності викладача й прийнятої технології навчання. У першу чергу мають бути виділені навчальні

години на вивчення базових тем в обсязі, необхідному для устороннього глибокого й якісного їх вивчення, а потім на вивчення тем, що забезпечують відповідною інформацією вивчення базових тем. Передбачаються навчальні години і на проведення контрольних заходів.

### ***Установлення міждисциплінарних і внутрідисциплінарних зв'язків***

Успіх вирішення питань установлення міждисциплінарних і внутрідисциплінарних зв'язків багато в чому залежить від знання викладачем своєї дисципліни, служб у соціальній сфері, педагогічного досвіду й майстерності викладача.

Установлення внутрідисциплінарних зв'язків найбільш ефективно стосовно базових тем дисципліни, міждисциплінарних зв'язків – стосовно базової дисципліни. Міждисциплінарна непогодженість призводить до дублювання навчального матеріалу, що знижує ефективність навчання. Тому необхідно скоординувати вивчення дисциплін, встановлюючи не тільки міждисциплінарні дидактичні й технологічні зв'язки, але й хронологічні. Це дозволить забезпечити логічну послідовність вивчення змісту в кожній дисципліні й між ними.

### ***Розробка комплексної системи контролю знань, умінь і навичок***

Контроль – складова частина процесу професійного навчання. Важливе значення має зміст, місце і мета проведення різних видів контролю й уміле їх поєднання.

Контроль може проводитись:

- у вигляді іспитів, заліків і диференційованих заліків;
- фронтально для всієї навчальної групи, для окремої групи студентів і індивідуально;
- усно, письмово й програмовано.

Комплексна система контролю знань, умінь і навичок розробляється на основі робочої навчальної програми з урахуванням внутрідисциплінарних і міждисциплінарних зв'язків.

### ***Проектування вивчення тем робочої навчальної програми***

Проектування вивчення тем містить наступне:

- визначення об'єму знань, умінь і навичок, якими повинен оволодіти студент у результаті вивчення теми;
- вирішення питань навчально-методичного забезпечення;

- установлення міждисциплінарних і внутрідисциплінарних зв'язків;

- розробка технології вивчення теми.

Методика вивчення теми повинна враховувати знання, уміння й навичок, сформовані у процесі її вивчення. Пріоритетом є базові теми. Мета і зміст теми визначають підходи до комплексного навчально-методичного забезпечення, підбору форм, методів і засобів навчання та контролю.

Технологія вивчення теми розглядає також наступні питання: визначення змісту й задачі самостійної роботи, необхідність додаткових занять і консультацій.

### ***Проектування навчальних занять***

Проектування навчальних занять здійснюється у відповідності з розробленою технологією вивчення теми й містить:

- визначення навчально-виховних задач;
- розробку структури навчальних занять, послідовність і приблизну тривалість їх елементів;
- систематизацію змісту навчального матеріалу;
- вибір оптимального поєднання методів і форм навчання й контролю;
- визначення навчально-методичного забезпечення навчальних занять і самостійної роботи.

Структура навчальних занять визначається поставленими навчально-виховними задачами, специфікою змісту навчального матеріалу і залежить від методів навчання та контролю, які будуть використані в процесі занять.

Основним критерієм ефективності проекрованої педагогічної технології і її реалізації є результат навчання: оволодіння системою знань, умінь і навичок та ефективність їх застосування у практичній діяльності.

**Реалізація педагогічних технологій** Педагогічні технології професійного навчання, перепідготовки або підвищення кваліфікації або підвищення спеціалістів відрізняються своїми організаційно-методичними особливостями й підходами до їх реалізації.

Реалізація освітньої і виховної функцій педагогічних технологій професійного навчання міститься у формуванні фундаментальної системи професійних знань і практичних умінь, а педагогічних

технологій перепідготовки й підвищення кваліфікації – у їх вдосконаленні, визначеною спеціалізацією діяльністю соціального робітника.

Перепідготовка й підвищення кваліфікації – це складний процес, оскільки кожний із слухачів як особистість сформувався у процесі практичної діяльності. У цих умовах великий виховний вплив на слухачів (а отже, і на досягнення мети) справляє особистість керівника курсів, його професійний авторитет, а з боку слухачів – мотивація перепідготовки або підвищення кваліфікації.

Реалізація педагогічних технологій пов'язана з педагогічною майстерністю викладача, складовими якої є педагогічна техніка і культура спілкування. Важливою складовою майстерності викладача є його науковий рівень, володіння професійними знаннями й методичними вміннями та передавання їх слухачам.

Педагогічна техніка (мистецтво, майстерність, уміння) – це особистісні якості викладача, які виступають як засоби досягнення мети. У їх основі лежать як знання, так і вміння їх передання слухачам. Уміння викладача викликати зацікавленість до навчального матеріалу спонукає слухачів до більш глибокого його пізнання через самостійну роботу.

Уміння викладача спонукати слухачів до спілкування будується на глибоких знаннях викладача, практичному досвіді й особистісних якостях слухачів, які схильні до спілкування.

Реалізація педагогічних технологій визначається також стилями викладачів як керівників навчально-виховного процесу.

**Авторитарний стиль.** Викладач одноосібно встановлює завдання й порядок його виконання. У нього переважає начальницький тон і нетерпіння до заперечень. Завдання має бути виконаним відповідно до змісту й у встановлений час.

**Демократичний стиль.** Викладач встановлює завдання і намагається узгодити його зі слухачами, не змінюючи вимоги і об'єму його виконання, тобто враховуючи індивідуальні схильності й здібності слухачів.

**Ліберальний стиль.** Прихильники цього стилю намагаються не втручатися у навчальну діяльність слухачів. При цьому не виявляють особливої активності й наполегливості у досягненні поставленої мети, що веде до втрати авторитета викладача.

Реалізація педагогічних технологій – це творчий процес постійного вдосконалення, факторами якого виступають: конкретні

особливості навчально-виховного процесу і його слухачі; галузеві стандарти підготовки спеціалістів і інноваційні технології професійного навчання.

### **8.3. Перепідготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів соціальної сфери**

Соціальні й науково-технічні трансформації у суспільстві викликають суттєві зміни в характері й змісті трудової діяльності робочих і спеціалістів у різних сферах економіки. Дані об'єктивні обставини визначають діяльність соціальних служб зайнятості населення, направлену на створення системи перепідготовки і підвищення кваліфікації.

Професійна діяльність спеціалістів соціальних служб також пов'язана з необхідністю підвищення кваліфікації і перепідготовки спеціалістів.

Сучасні стандарти підготовки спеціалістів розробляються на основі принципу безперервної освіти, основоположним компонентом якого є базова освіта спеціаліста.

Важливе значення при досягненні результатів перепідготовки або підвищення кваліфікації має мотивація слухачів і значимість курсів у подальшій трудовій діяльності.

#### **Перепідготовка і підвищення кваліфікації як складові безперервної професійної освіти**

Проблема зайнятості населення належить до найбільш актуальних соціальних проблем суспільства. Змінюється соціально-економічна структура суспільства, змінюються і проблеми у сфері

зайнятості населення та шляхи їх вирішення.

Спеціальна базова освіта виступає основою професіоналізму особистості спеціаліста, факторами якої є перепідготовка й постійне підвищення кваліфікації спеціалістів як складові компоненти безперервної професійної освіти.

Перехід до ринкових відносин призводить до зростання рівня безробіття. В умовах формування ринкових відносин державна політика в області зайнятості населення спрямована на:

- оптимізацію ринку праці;
- сприяння мобільності робочої сили;
- створення нових робочих місць;

- забезпечення професійної підготовки робочих кадрів і спеціалістів;
- перепідготовку і підвищення кваліфікації робочих кадрів і спеціалістів.

Вирішення зазначених задач у сфері зайнятості населення визначається двома основними взаємопов'язаними напрямленнями:

- створення системи сприяння у працевлаштуванні незайнятого населення;
- розвиток сучасних педагогічних технологій підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Вирішення соціально-економічних проблем, пов'язаних із забезпеченням працевлаштування незайнятого населення, є актуальною задачею соціальних служб, спеціалісти яких повинні відповідати сучасним вимогам до їх професійної діяльності.

У процесі професійної діяльності спеціалістів соціальної роботи виникає необхідність перепідготовки їх із одного напрямлення професійної діяльності на інше. Освітньою основою перепідготовки спеціаліста виступає базова професійна освіта.

Можливі наступні напрямлення перепідготовки спеціалістів соціальної роботи:

- перепідготовка спеціалістів соціальної роботи, які мають базову освіту в соціальній сфері, пов'язану зі змінами професійної діяльності спеціаліста;
- перепідготовка спеціалістів, які не мають базової освіти в соціальній сфері.

Педагогічні технології перепідготовки спеціалістів у сфері зайнятості населення мають свої особливості, пов'язані з базовою освітою спеціаліста, а саме:

- перепідготовка спеціалістів із базовою технічною освітою;
- перепідготовка спеціалістів із базовою гуманітарною освітою.

Спеціалісти із базовою технічною освітою (як і інші напрямлення освіти несоціального профілю) мають достатні знання в галузі організації і технології виробництва. Це дозволяє їм зі знанням справи вести профорієнтаційну роботу з клієнтом соціальної служби. Проблемою виступає відсутність фундаментальних знань у галузі соціальної роботи та брак професіоналізму в спілкуванні з клієнтами, що пов'язано з відсутністю психолого-педагогічних знань і умінь.

Спеціалісти із базовою гуманітарною освітою в основному мають достатні знання й уміння в області психології спілкування з особистістю. Проблемою виступає відсутність знань із організації і



технології виробництва та фундаментальних знань в області соціальної роботи.

Ці особливості слухачів курсів перепідготовки повинні враховуватись при розробці навчальних планів і програм. У залежності від конкретних умов і мети перепідготовки слухачі повинні набути всі передбачені освітньо-кваліфікаційною характеристикою системи знань і умінь, необхідних для самостійного виконання всіх видів робіт відповідної посади.

У процесі професійної діяльності відживають старі й народжуються нові технології, які вимагають нових знань і оволодіння практичним досвідом їх виконання. Це пов'язано з періодичним підвищенням кваліфікації. Освітньою основою підвищення кваліфікації є базова професійна освіта.

Можливі наступні напрямлення підвищення кваліфікації:

- підвищення кваліфікації спеціалістів проводиться з метою розширення професійного профілю спеціаліста, отримання нових знань і розвитку практичних умінь реалізації інноваційних технологій соціальної роботи;
- підвищення кваліфікації спеціалістів проводиться з метою поглиблення професійних знань і вдосконалення умінь у межах кваліфікаційної характеристики посади, яку займають.

Вибір напрямлення підвищення кваліфікації визначається як інтересами соціальної служби, так й інтересами соціального робітника.

Перепідготовка і підвищення кваліфікації спеціалістів у сфері зайнятості має як загальнопрофесійні проблеми, так і приватні, пов'язані зі специфікою діяльності спеціалістів соціальної роботи.

#### ***До загальнопрофесійних проблем належать:***

- економічні умови діяльності підприємств і організацій, що викликають якісні зміни у характері й змісті праці спеціалістів соціальної роботи;
- інтенсивний науково-технічний розвиток, який викликає глибокі зміни не тільки у сфері виробництва, але й в області освіти й особливо в області професійної освіти, що потребує постійного підвищення кваліфікації і перепідготовки спеціалістів.

#### ***До приватних проблем належать:***

- відсутність у значимій частині соціальних працівників спеціальної освіти, що є наслідком системи освіти минулих років, яка не передбачала підготовку спеціалістів соціальної роботи;

- необхідність інтенсивної, цілеспрямованої підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації спеціалістів соціальної роботи у нових соціально-економічних умовах країни.

Основні функції перепідготовки й підвищення кваліфікації зводяться до наступних:

- **діагностична** – визначення прихильностей і здібностей слухачів курсів, виявлення їх рівня підготовленості й індивідуально-психологічних особливостей із метою забезпечення дієвості навчання;

- **компенсаторна** – ліквідація прогалин в освіті в процесі навчання в навчальних закладах, а також абстрагування від раніше набутих знань із метою необхідності більш глибокого оволодіння сучасними професійними знаннями й практичними вміннями;

- **адаптаційна** – всебічна професійна освіта і соціально-культурний розвиток особистості з метою забезпечення її успішної адаптації до складних соціально-економічних і соціокультурних умов суспільства;

- **пізнавальна** – всебічне задоволення потреб особистості;

- **прогностична** – розкриття творчого потенціалу особистостей.

Перепідготовка й підвищення кваліфікації спеціалістів у сфері зайнятості населення дозволяє оперативно вирішувати проблеми забезпечення кваліфікованими спеціалістами соціальні служби.

### **Принципи перепідготовки й підвищення кваліфікації спеціалістів**

Принципи перепідготовки й підвищення кваліфікації знаходяться у тісному взаємозв'язку з

загальнопрофесійними та загальнодидактичними принципами підготовки спеціалістів.

Розглянемо деякі з них, найбільш характерні для перепідготовки й підвищення кваліфікації.

### ***Принцип зв'язку теорії із практичною діяльністю.***

Перепідготовка й підвищення кваліфікації пов'язані зі змінами практичної діяльності спеціаліста. Отже, теоретичні питання повинні розглядатися у взаємозв'язку з майбутньою практичною діяльністю слухачів. При цьому, вирішальною стороною цього взаємозв'язку виступає майбутня практична діяльність соціального працівника. Практика визначає питання, на які теорія повинна дати відповідь.

Теоретичні основи змісту перепідготовки й підвищення кваліфікації ґрунтуються на базовій професійній освіті слухачів, а

також на змінах, які відбулись за період закінчення навчального закладу.

### ***Принцип моделювання професійної діяльності***

Цей принцип передбачає вирішення типових соціальних проблем, які виникають у реальній практичній діяльності соціального працівника. Мета цього принципу міститься у відпрацюванні практичних умінь і навичок та їх реалізації. Це може бути досягнуте за умови встановлення відповідності між вимогами, встановленими кваліфікаційною характеристикою, і фактичними проблемними ситуаціями та рівнем їх вирішення у процесі навчання.

### ***Принцип інноваційності процесу перепідготовки й підвищення кваліфікації***

Практична діяльність як джерело нестандартних проблемних ситуацій постійно вимагає від працівників соціальних служб ефективних дій їх вирішення. Нестандартні ситуації виникають у зв'язку з прийняттям нових нормативно-законодавчих документів, положень їх реалізації. Можливі ситуації, пов'язані з реорганізацією виробництва. Нестандартні ситуації викликають потребу інноваційних підходів до їх вирішення, що стає прикладом для вирішення подібних проблем у практичній діяльності соціальних працівників.

Реалізація цього принципу вимагає від керівника курсів вивчення досвіду роботи у вирішенні нестандартних ситуацій, обособлення і розробки методичного забезпечення їх реалізації у процесі навчання слухачів.

### ***Принцип системності й послідовності професіоналізації особистості соціального працівника***

Професіоналізація – це процес постійного вдосконалення системи теоретичних знань і практичних умінь у професійній діяльності.

Кожний спеціаліст отримує кваліфікацію, яка дозволяє йому зайняти певне місце в соціальній службі, тобто перше робоче місце. З часом розширюються теоретичні знання і набувається практичний досвід. Це веде, як правило, до зміни діяльності соціального працівника, пов'язаної з можливим підвищенням посади або зі зміною професійної діяльності. Ці зміни є закономірним процесом у трудовій діяльності людини. Наведені обставини виступають фактором необхідності прогнозування перепідготовки або підвищення кваліфікації працівників соціальної служби.

Реалізація принципів перепідготовки й підвищення кваліфікації – це процес творчої взаємодії керівника курсів і слухачів – соціальних працівників.

Керівник курсів має володіти сучасними знаннями в області теорії соціальної роботи та інформацією про стан сучасної діяльності соціальних служб.

Слухачі курсів як представники практичної діяльності мають знати вимоги кваліфікаційних характеристик майбутньої діяльності. Пряма й зворотна взаємодія керівника курсів і слухачів сприяє свідомому засвоєнню й осмисленню вирішувати теоретико-практичні проблеми у процесі навчання.

#### **Форми й методи навчання.**

#### **Організація перепідготовки й підвищення кваліфікації**

Організація навчання, пов'язана з підвищенням кваліфікації і перепідготовкою спеціалістів, має свої

організаційно-дидактичні й професійно-психологічні особливості, а саме:

- наявність базової професійної освіти у спеціаліста;
- відповідну посаду й практичний досвід професійної діяльності спеціаліста;
- відповідні вік і психологічні особливості спеціаліста.

Залежно від мети і змістовного напрямку підвищення кваліфікації або перепідготовки слухачів можливі наступні форми організації навчання:

- у навчальних закладах, науково-навчальна діяльність яких відповідає змістовному напрямку відповідних соціальних служб і замовленню на підвищення кваліфікації або перепідготовки спеціалістів;
- курсове навчання на базі соціальних служб;
- індивідуальне навчання.

Курсове навчання виступає як одне із напрямлень безперервної професійної освіти. Форми організації навчання: очна, очно-заочна та заочна.

Навчальні групи формуються на цілезмістовній основі замовленню соціальних служб на підвищення кваліфікації або перепідготовки спеціалістів.

Основними формами перепідготовки й підвищення кваліфікації є групова й індивідуальна. Навчальні групи слухачів формуються із

спільності мети навчання і вимог відповідних кваліфікаційних характеристик.

Основною формою процесу навчання є лекція, мета якої, з одного боку, актуалізування теоретичних знань слухачів, а з іншого – передання нових знань. У залежності від специфіки змісту теоретичного матеріалу проводяться семінари й практичні заняття. Для вирішення конкретних питань проводяться консультації, як індивідуально, так і для групи слухачів.

Однією з ефективних форм є самостійна робота слухачів. Вона будується на самостійному вивченні слухачем конкретного навчального матеріалу з метою оволодіння практичними вміннями вирішувати конкретні питання, пов'язані з професійною діяльністю слухача.

Успіх досягнення поставленої мети залежить від методів навчання й рівня професійної майстерності керівника курсів, їх застосування. Теоретичне навчання здійснюється за допомогою словесних методів (розповідь, бесіда, навчальна лекція), а практичне – за допомогою практичних методів (вправи, вирішення конкретних задач, аналіз проблемних ситуацій).

Особливе значення при перепідготовці й підвищенні кваліфікації мають активні методи навчання, насамперед проблемне навчання і ділові ігри. Якщо проблемне навчання спрямоване на вирішення проблемних ситуацій у професійній діяльності слухачів, то ділова гра дозволяє відпрацювати ділові вміння й навички на основі аналізу конкретних ситуацій. Дуже ефективним методом є аналіз конкретних ситуацій, а також імітаційні вправи, пов'язані з практичною діяльністю слухачів.

Оскільки процес перепідготовки й підвищення кваліфікації у значимій частині – це процес практичного навчання, тому до навчання доцільно залучати практиків із високою кваліфікацією і практичним досвідом.

Критеріями рівня перепідготовки й підвищення кваліфікації є не тільки рівень оволодіння системою сучасних знань у сфері соціальної діяльності, але й здібність слухача творчо застосовувати їх у практичній діяльності.

**Навчально-методичне  
забезпечення перепідготовки  
й підвищення кваліфікації  
спеціалістів**

Навчально-методичне  
забезпечення є складовою  
частиною технології  
перепідготовки й підвищення  
кваліфікації спеціалістів. Воно

визначається змістом курсів, прийнятою методичною системою керівника курсів і містить у собі навчально-методичну документацію й засоби навчання, необхідні для повного і якісного навчання.

Комплексне навчально-методичне забезпечення курсів навчання містить:

- **навчальну документацію**: навчальний план і програму курсів;
- **навчальну літературу**: підручники й навчальні посібники, довідники, зразки робочої документації;
- **засоби навчання**: натуральні зразки, плакати й таблиці, аудіовізуальні засоби.

При розробці комплексного навчально-методичного забезпечення особливо слід звернути увагу на забезпечення слухачів зразками законодавчо-нормативної документації, а також робочими зразками документації, прийнятої у соціальній сфері.

При виборі засобів навчання слід знати їх ефективність застосування відносно змісту навчання. Застосування в навчальному процесі персональних ЕОМ дозволяє значно підвищити ефективність самостійної роботи слухачів як безпосередньо на курсах навчання, так і в позааудиторний час.

Робочі навчальні плани розробляються за конкретним направленням і змістом курсів підвищення кваліфікації або перепідготовки спеціалістів. Розробка робочих навчальних програм визначається замовленням на підвищення кваліфікації або перепідготовки спеціалістів. Їх основою виступають відповідні «Кваліфікаційні характеристики посад працівників, зайнятих у соціальній сфері».

Навчальний матеріал має відрізнятися конкретністю. При цьому важливо, щоб у навчальному процесі широко використовувались приклади із практичної діяльності соціальних працівників. Це сприяє розвитку професійних умінь і оволодінню практичним досвідом. Важливе значення в розробці навчально-методичного забезпечення відіграє життєвий і практичний досвід слухачів, рівень їх освітньої підготовки та кваліфікація спеціаліста.

#### **8.4. Обґрунтування необхідності підготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів у сфері зайнятості населення**

Фінансово-економічна криза відбилася на всіх сторонах соціально-трудова відносин у країні. Стає очевидним, що без глибокого аналізу реалій сучасного етапу розвитку економіки, без

пошуку й запровадження неординарних і ефективних підходів до вирішення проблем ринку праці – підходів, що спираються на науково обґрунтовані концепції, методи та технології, швидкий вихід із кризи наврод чи можливий.

Щоб ефективно реагувати на зміни, які сьогодні відбуваються, та ефективно розвиватися в умовах конкуренції, організації мають постійно вдосконалювати свою діяльність, вносити зміни в організаційну структуру та технології надання послуг, забезпечувати підвищення професійного рівня кадрів.

Динаміка і особливості сучасного життя, що зумовлені, з одного боку, ринковою трансформацією і початком переходу економіки на модель інноваційного розвитку, а з другого – обмежувальною дією фінансово-економічної кризи, ставлять досить високі вимоги до спеціалістів усіх рангів, до рівня їхньої професійної компетенції, професійної культури, рівня професійної адаптивності та творчої ініціативи.

Тому для кожного спеціаліста Державної служби зайнятості України його постійне професійне зростання і розвиток професійної адаптованості на робочому місці є необхідністю, продиктованою вимогами часу. Свого часу впровадження інноваційних технологій ЄТОНН та ЄІАС у роботу Державної служби зайнятості України (ДСЗУ), з одного боку, створило додаткові можливості для покращення якості її діяльності, а з другого – поширило вимоги до рівня професійності її персоналу і викликало потребу в його постійному розвитку і вдосконаленні.

Із зростанням динаміки життя і необхідністю швидко реагувати на зміни в різних його сферах виникає потреба опановувати нові підходи й навички для попередження власного відставання та забезпечувати безперервність самоосвіти і саморозвитку.

**Висока кваліфікація  
працівника служби  
зайнятості – запорука  
якості наданих послуг**

Діяльність кожного спеціаліста Державної служби зайнятості в загальному ланцюжку обслуговування клієнтів регламентована визначеними оптимальними засобами та методами виконання процедур і операцій, які становлять зміст послуг і відображені в Єдиній технології надання соціальних послуг центрами зайнятості [1, с. 300].

Поєднання оптимальної організації праці персоналу центру зайнятості й змісту послуг, що надаються клієнтам, на кожному етапі їх обслуговування, забезпечення умов для точного і ретельного

виконання спеціалістами центру зайнятості своїх функцій сприяє прискоренню працевлаштування кожного шукача роботи та оперативному укомплектуванню заявлених роботодавцями вакансій.

Ефективність діяльності центрів зайнятості залежить від чіткого виконання кожним спеціалістом своїх функцій, які зазначаються в їх посадових інструкціях. Кваліфікаційні вимоги – обов'язкова складова кожної інструкції: повна вища освіта, магістр, спеціаліст за спеціальністю «Менеджмент» за видами економічної діяльності, спеціаліст за напрямом підготовки «Комп'ютерні науки» та ін.

Одним із чинників оцінки стану професійності кадрів є наявність серед працюючих на виробництві фахівців з вищою освітою. Врахування цього показника дає можливість визначити ефективність функціонування того чи іншого підрозділу, суттєво впливати на формування професійного навчання кадрів.

Важливими показниками соціально-психологічної компетентності фахівців центрів зайнятості є знання основ сучасного службового етикету, навички та вміння побудови ефективних ділових стосунків з клієнтами служби, володіння технологією спілкування як із безробітними, так і з роботодавцями.

Опанування фахівцями центрів зайнятості психологічними методами, прийомами та механізмами позитивного впливу на переконання й мотивації шукачів роботи дозволяє суттєво прискорити повернення незайнятих громадян до продуктивної праці.

Мета навчання державних службовців полягає в тому, щоб:

- надати і оновити знання та вдосконалити і розвинути вміння, необхідні для ефективного вирішення завдань професійної діяльності на державній службі;
- привести фахову підготовку у відповідність сучасним вимогам до професійної кваліфікації державного службовця, підняти рівень базових знань та вмінь;
- сформувати у державних службовців мотивацію потреб у постійному самовдосконаленні, вмінні самостійно вчитися.

**Шляхи підвищення кваліфікації спеціалістів міського центру зайнятості в сучасних умовах**

З метою підвищення ефективності надання соціальних послуг безробітним та

роботодавцям в міському центрі зайнятості системно проводиться робота з підвищення кваліфікації спеціалістів наступних напрямків:



- *Засідання робочих груп*, до складу яких залучені технологи-організатори, в тому числі філій (керівники робочих груп), начальники всіх профільних відділів, юрист. Розглядання у такому колі змін у законодавстві, проблемних питань, відпрацювання взаємодії між відділами дозволяє підвищити професійну майстерність як кожного члена робочої групи, так і колективу в цілому та досягти поставлених цілей.

- *Вивчення передового досвіду та сучасних напрямків у роботі* шляхом залучення спеціалістів, які пройшли підвищення кваліфікації в Інституті підготовки кадрів Державної служби зайнятості (далі ІПК ДСЗУ), в Донецькому обласному центрі зайнятості до засідань робочої групи.

- *Проведення майстер-класів кращими спеціалістами профільних відділів.* Цей захід дозволяє розширити уявлення спеціалістів інших відділів про особливості технології обслуговування різних клієнтів у службі зайнятості та сформуванню сучасне економічне мислення.

- *Тренінг-семінари, які проводять технологи-організатори та начальники профільних відділів.* У ході таких заходів вивчаються нові зміни у законодавстві та відпрацьовуються практичні навички.

- *Рольові ігри* за різними темами, наприклад: «До Вас завітав складний клієнт». Проводить психолог центру зайнятості, мета – підвищення якості обслуговування клієнтів, застосування спеціалістами прийомів психологічного розвантаження.

Сьогодні центри зайнятості сприяють формуванню мотивації до зайнятості, надають профорієнтаційні послуги молоді, перш за все учням шкіл, налагоджене за допомогою Інтернет-технологій інформування населення і роботодавців про стан ринку праці, сформовані загальнодоступні банки актуальних вакансій і резюме шукачів роботи [2, с. 23].

Розширення спектра послуг населенню і роботодавцям, обслуговування службою зайнятості не тільки своїх відвідувачів, а й широким кіл населення передбачає системне вдосконалення та постійне підвищення кваліфікації працівників.

**Характерні риси  
Системний підхід до  
підвищення кваліфікації  
персоналу служби  
зайнятості**

Останнім часом на ринку праці України відбуваються зміни, з'явилися нові виклики і ризики. Державна служба зайнятості, намагаючись адекватно відреагувати, фактично переглядає ідеологію своєї діяльності:

розширює спектр послуг і категорії населення, яким вони надаються, посилює увагу до працевлаштування інвалідів, молоді, інших вразливих верств населення [2, с. 27].

Соціальні послуги, що надаються службою зайнятості, спрямовані на досягнення довгострокового ефекту, а саме: підвищення конкурентоспроможності й активності людини на ринку праці, піднесення їхньої відповідальності перед собою, сім'єю, суспільством та забезпечення продуктивної зайнятості кожного громадянина України.

Усе це потребує системного підходу до підвищення кваліфікації персоналу служби та стає можливим завдяки існуванню системи професійної підготовки: «базовий рівень – обласний – державний».

Застосування Єдиної технології надання соціальних послуг сприяє розв'язанню багатьох проблем сучасного ринку праці, оперативній реакції служби зайнятості на виклики часу.

### **8.5. Спеціалізований навчальний заклад – Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України**

Зачно навчатися в сучасному, перспективному вищому навчальному закладі – Інституті підготовки кадрів Державної служби зайнятості України – дуже перспективно.

Навчальний процес в інституті організовано за новітніми освітніми програмами і технологіями, включаючи сучасні інтерактивні та діалогові форми, із використанням комп'ютерно-інформаційних та технічних засобів навчання. Навчальні плани та програми розробляються відповідно до вимог Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України. Випусникам видається диплом про освіту державного зразка.

Висококваліфікований професорсько-викладацький склад інституту, 85% якого становлять доктори та кандидати наук, професори й доценти, забезпечує високий рівень викладання відповідно до державних стандартів.

Сучасні технології навчання, унікальні авторські курси та методики, ґрунтовні наукові праці викладачів та їхній багаторічний досвід викладацької роботи є запорукою одержання студентами якісної сучасної освіти, всебічної теоретичної та практичної підготовки.

Випускники інституту мають можливість професійного саморозвитку та самоствердження, творчої самореалізації у досягненні майстерності у фаховій діяльності та кар'єрного зростання, працюючи в системі Державної служби зайнятості України, а також на підприємствах, у фірмах різноманітних галузей економіки та соціальної сфери, можуть започаткувати власний бізнес.

Навчатися заочно – це сучасно, це – перший крок до професійного самовдосконалення та особистої незалежності.

Інститут має власні комп'ютерні класи, оснащені сучасною технікою, вихід в Інтернет, власну бібліотеку й читальний зал, які забезпечені науковою літературою вітчизняних і зарубіжних авторів, що дає змогу студентам вивчати альтернативні точки зору, різні наукові концепції та підходи.

Починаючи з липня 1991 року Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України здійснює кадрове забезпечення регіональних та базових центрів зайнятості, інших закладів соціальної сфери, комерційних підприємств і організацій.

Інформація про вступ до навчального закладу розташована на сайті «Державна служба зайнятості України». Необхідно констатувати, що підвищення кваліфікації спеціалістів є вимогою часу, необхідною важливою складовою професійної культури і професійної компетентності спеціалістів Державної служби зайнятості, потужним потенціалом оптимізації роботи служби.

### ***Контрольні питання***

*1. Яка роль Державного стандарту вищої освіти при підготовці спеціалістів?*

*2. У чому містяться особливості галузевого стандарту і його роль при підготовці спеціалістів соціальної роботи?*

*3. Дайте характеристику компонентів стандарту вищої освіти і вкажіть їх значимість у забезпеченні підготовки спеціалістів.*

*4. У чому полягає роль освітньо-професійних програм у забезпеченні реалізації Державного стандарту вищої освіти?*

5. Визначте порядок застосування освітньо-кваліфіційних характеристик у системі перепідготовки й підвищення кваліфікації спеціалістів.

6. У чому полягає роль педагогічних технологій у формуванні майстерності викладача?

7. Визначте призначення і функції компонентів педагогічних технологій підвищення кваліфікації спеціалістів.

8. У чому полягають науково-дидактичні особливості інноваційних технологій підвищення кваліфікації спеціалістів?

9. Розкрийте взаємозв'язок змісту, форм і методів навчання в педагогічних технологіях перепідготовки спеціалістів.

10. Які функції педагогічних технологій у реалізації педагогічних технологій?

11. Визначте фактори необхідності перепідготовки спеціалістів.

12. Чому виникає необхідність підвищення кваліфікації практичних працівників?

13. Порівняйте принципи перепідготовки і підвищення кваліфікації і визначте їх взаємозв'язок у процесі реалізації педагогічних технологій.

14. У чому полягає особливість навчально-методичного забезпечення процесу підвищення кваліфікації і перепідготовки спеціалістів?

15. Які форми й методи підвищення кваліфікації спеціалістів і в чому їх особливість реалізації?

16. Визначте складові педагогічної майстерності викладача й укажіть їх особливості.

17. У чому полягає сутність педагогічної техніки та її вплив на реалізацію педагогічної техніки?

18. Які організаційно-методичні особливості реалізації педагогічних технологій підвищення кваліфікації спеціалістів?

19. Порівняйте стилі керівництва викладачем навчально-виховним процесом і розкрийте їх особливості.

20. Чому постійно виникає необхідність вдосконалення педагогічної техніки?

## **Практичні завдання**

1. Проведіть порівняльний аналіз Державного, галузевого стандартів і стандарту вищої освіти та визначте їх спільність вимог у системі підготовки спеціалістів у вищій школі.

2. Розробіть проект педагогічної системи перепідготовки спеціалістів соціальної роботи й педагогічну технологію її реалізації.

3. Розробіть комплект навчально-методичної документації, забезпечення підвищення кваліфікації спеціалістів соціальної роботи і методичні вказівки до її застосування.

4. Назвіть основні причини, які вимагають проводити підвищення кваліфікації спеціалістів. Що таке системний підхід до підвищення кваліфікації персоналу служби зайнятості? Назвіть шляхи підвищення кваліфікації спеціалістів центру зайнятості.

## **Література**

1. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України [Ю. Маршавін, Л. Ляміна, Л. Фокас, М. Руженський, В. Поліванов та інші]. – К. : Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості, 2000. – 300 с.

2. Маршавін Ю.М. Технологізація процесу надання соціальних послуг центрами зайнятості в умовах сучасного ринку праці / Ю.М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2008. – №2. – С. 23-27.

3. Бондарчук Л.В. Служба зайнятості в умовах фінансово-економічної кризи: до питання оптимізації роботи / Л.В. Бондарчук // Ринок праці та зайнятість населення. – 2009. – №3. – С. 11-13.

4. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2010. – №2. – С. 26-34.

5. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи : монографія / за ред. І. А. Зязюна. – К. : Віпол, 2000. – 636 с.

6. Про вищу освіту: станом на 19.01.2010 р. [Електронний ресурс]/ Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2984-14>

7. Про внесення змін і доповнень до Закону Української РСР «Про освіту»: станом на 23.03. 1996 р. [Електронний ресурс]/ Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2984-14>

8. Толочек В.А. Современная психология труда / В. А. Толочек. – СПб. : Питер, 2005. – 479 с.

9. Освітні технології / [О.М. Пехота, А.З. Кіктенко, О.М. Любарська та ін.]; за заг. ред. О.М. Пехоти. – К. : А.С.К.,2001. – 256 с.

10. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті : монографія / [С.О. Сисоєва, А.М. Алексюк, П.М. Воловик, О.І. Кульчицька, Л.Є. Сігасва та ін.]; за ред. С. О. Сисоєвої. – К. : ВІПОЛ, 2001. – 502 с.

11. Янушкевич Ф. Технология обучения в системе высшего образования / Ф. Янушкевич; [Пер. с польск. О. В. Довженко]. – М. : Высш. школа, 1986. – 136 с.

12. Харабет В. В. Педагогічні технології професійного навчання / В.В. Харабет. – К.: Вища шк., 2008. – 225 с.

## РОЗДІЛ ТРЕТІЙ

### ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

---

*Глава 9. Надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення*

*Глава 10. Соціальна робота у сфері зайнятості та на ринку праці*

*Глава 11. Профорієнтаційна робота в системі регулювання зайнятості населення*

*Глава 12. Молодіжна політика у сфері зайнятості населення*

*Глава 13. Працевлатування громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці*



*О том поразмысли,  
что ждет впереди;  
Цель выбрав благую,  
к ней прямо иди.*

*Фирдоуси*

## **Глава 9**

# **НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

---

### **9.1. Поняття та сутність соціальних послуг**

### **9.2. Соціологічний аналіз надання соціальних послуг як специфічного виду соціальної взаємодії**

### **9.3. Види соціальних послуг у сфері зайнятості населення**

*Контрольні питання*

*Практичні завдання*

*Література*



## 9.1. Поняття та сутність соціальних послуг

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

### **Поняття «соціальні послуги» у сучасних наукових дослідженнях**

Зміст і об'єм поняття «соціальні послуги» необхідно розглядати через призму тлумачень понять «соціальне» і «послуги». У сучасній науковій літературі поняття «соціальне» (від лат. *socialis* – сумісний, суспільний) використовується в широкому і вузькому сенсі слова. У широкому сенсі поняття «соціальне» уживається в значенні «суспільне» і позначає специфіку суспільного по відношенню до природного та біологічного. Так, у філософському енциклопедичному словнику під «соціальним» розуміється все міжлюдське, тобто все те, що пов'язане з сумісним життям людей, з різними формами їх спілкування, що відноситься до суспільства і спільності людей [1].

Крім того, поняття «соціальне» уживається як протилежне поняттю «індивідуальне». У цьому випадку воно позначає те, що відноситься до соціальних груп або ж до всього суспільства, на відміну від того, що стосується індивідуальних якостей окремої людини [2].

У вузькому сенсі поняття «соціальне» позначає існування особливих області суспільних явищ, складових змісту соціальної сфери життя суспільства, де вирішується коло соціальних проблем.

Слід зазначити, що довгий час було відсутнє чітке розмежування між поняттями «суспільне» і «соціальне». Вважалося, що поняття «соціальне» – це синонім поняття «суспільне», а поняття «цивільне» відноситься тільки до юридичної науки. Останнім часом термін «соціальне» набув самостійного вузького значення, а характерні для всього суспільства процеси і явища все частіше почали називати соціетальними. Так, К. Маркс і Ф. Енгельс, проводячи у своїх працях аналіз суспільства і суспільних процесів і відносин, використовували два терміни — суспільне (*gesellschaftlich*) і соціальне (*social*). Поняття «суспільне» вживали в тому випадку, якщо мова йшла про суспільство в цілому, про взаємодію його сторін — економічної, політичної, ідеологічної тощо. Поняття «соціальне» — якщо досліджувалася

природа взаємовідносин людей, умов їх життєдіяльності, а також положення людини у суспільстві [3].

Французький соціолог Е. Дюркгейм був одним з перших, хто поставив питання про виділення феномену «соціального» як специфічного предмета соціології. Він вважав, що соціальним є «всякий образ дій, поширений у даному суспільстві, що має в той же час своє власне існування, незалежне від його індивідуальних проявів» [4, с. 19]. Німецький соціолог Л. фон Візе також у своїх роботах розглядав соціальне як міжлюдське – запутану мережу соціальних відносин між людьми [1].

М. Вебер у статті «Основні соціологічні поняття» відзначає, що дія стає соціальною в тому випадку, якщо її суб'єктивний смисл співвідноситься з діями інших людей і орієнтується на них. Тобто будь-яка взаємодія між людьми є соціальною [5].

У роботі «Предмет соціології і її відношення до інших наук» П. Сорокін також указує на неоднозначність трактування таких термінів, як «суспільство», «суспільний», «соціальний», «соціологічний» та ін. Аналізуючи роботи відомих соціологів, він підкреслює значущість тези Е. Росса про те, що соціальними слід вважати всі ті явища, які можна пояснити лише, аналізуючи вплив однієї людської істоти на іншу. Модель соціального явища має включати і індивідів, і соціальну взаємодію між ними [6]. Під соціальними відносинами П. Сорокін розумів всі приватні види міжлюдських взаємин або взаємодій.

Засновник структурного функціоналізму Т. Парсонс у систему соціальної дії включає чотири типи підсистем: соціальну, культурну, особову і поведінкову. Він розглядає суспільство як соціальну систему, яка має найвищий ступінь самодостатності відносно свого середовища, а також включає й інші соціальні системи, ядро яких – соціетальне суспільство [7].

У свою чергу Г. Блумер у роботі «Символічний інтеракціонізм» розглядає соціальну взаємодію як процес, який формує людську поведінку. Природа соціальної інтеракції полягає в тому, що «людина повинна погоджувати (to fit) спрямованість власної діяльності з діями інших» [8, р. 305].

З погляду російського соціолога Г. В. Осипова: «Соціальне — це сукупність тих або інших властивостей суспільних відносин, інтегрованих індивідами або групами в процесі спільної діяльності в конкретних умовах, які виявляються в їх відношенні один до одного, до свого положення в суспільстві, до явищ і процесів суспільного

життя. При цьому будь-яка система суспільних відносин (економічних, політичних та ін.) має яскраво виражений соціальний аспект. Проте «соціальне» не включає ці відносини і не є їх сумою» [9, с. 62].

Соціальне – це загальна властивість різних груп індивідів, яка є результатом соціалізації та інтеграції людини в суспільство, суспільні відносини. Характер і зміст відносин між різними індивідами і групами індивідів залежать від місця, яке вони займають, і від тієї соціальної ролі, яку вони виконують у різних суспільних структурах. Соціальне як явище або процес виникає тоді, коли поведінка навіть одного індивіда змінюється під впливом іншого індивіда або груп індивідів незалежно від фізичної присутності цього індивіда або групи. Саме при взаємодії один з одним індивіди сприяють інтеграції тих або інших властивостей суспільних відносин [9].

У роботі «Про поняття “суспільство” і “соціальне” автори приходять до висновку, що власне соціальною є «діяльна» взаємодія, що пов’язує окремих осіб у суспільство [10].

Г. І. Осадча відмічає наявність двох підходів до визначення поняття «соціальне» [11]: 1) соціальне визначається як феномен буття суспільства, особлива реальність, яка охоплює все те, що стосується суб’єктів життєдіяльності (соціальний статус, спосіб життя, потреба, норми) і виявляється у відносинах різних індивідів і груп індивідів один до одного; 2) соціальне пов’язується з соціальною сферою як підсистемою суспільства, змістом якої є відтворення суб’єктів суспільного процесу. Автор розглядає соціальне як відмінне від соціетального, як сторону соціальної реальності, пов’язану з положенням різних соціальних суб’єктів у суспільстві, їх способом життя, з діяльністю по соціальному відтворенню, збереженню або зміні свого статусу, регулюванню взаємовідносин із іншими суб’єктами, соціальними інститутами, суспільством у цілому.

Український соціолог О. О. Якуба також розглядає поняття «соціальне» в широкому та вузькому сенсі слова. У широкому сенсі соціальне тотожне суспільному і слугує для якісної характеристики суспільства у відмінності від живої природи. Соціальне у вузькому сенсі слова слугує для характеристики суб’єктів соціальної дії, видів соціальних зв’язків у середині суспільства (особи і суспільства; громад; особи, громади і соціального цілого) [12].

Тобто не слід ототожнювати поняття «соціальне у суспільстві» та «соціальна поведінка особистості (або соціальна дія)», коли люди у своїх діях орієнтуються на інших (М. Вебер, П. Бергер). З точки зору М. О. Мнацаканяна, соціальне – це колективна сукупність людей,

взаємодіючих між собою та замкнутих у соціальні громади. Ця інтегрованість надає важливій особливості соціальній взаємодії, тому що, по-перше, встановлює обмежувальні рамки та відносини взаємозалежності, по-друге, соціальна дія за характером протікання, джерелами формування, мотивами не може вийти за рамки певних правил [13].

Отже, слід розмежовувати поняття «соцієтальне» («суспільне») та «соціальне». Поняття «соцієтальне» («суспільне») слід застосовувати при аналізі суспільства як цілісної системи, що складається з таких підсистем: економічної, соціальної, політичної, культурно-духовної [14]. Поняття «соціальне» – при аналізі особливої області суспільних явищ, складових змісту соціальної сфери життя суспільства, де вирішується коло соціальних проблем, які стосуються соціального положення людей, їх місця в системі суспільного розподілу праці, умов їх трудової діяльності, переміщень із одних соціальних груп до інших, їх життєвого рівня, освіти, охорони здоров'я, соціального забезпечення тощо.

Поняття «*послуга*» в науковій літературі також трактується неоднозначно і розглядається як:

- особливий вид соціально-економічної діяльності, що існує у формі корисної і ефективної праці та приносить користь, допомогу іншому (тобто надання послуги, обслуговування);
- результат діяльності формування і реалізації послуг.

Це, перш за все, пов'язано з тим, що англійське слово *service* перекладається, як «служба, послуга, допомога, обслуговування» [15].

У «Великій радянській енциклопедії» послуга трактується як певна діяльність, що існує у формі корисного ефекту праці [16].

С. І. Ожегов визначає послугу як [17]: дію, що приносить користь, допомогу іншому; побутові зручності, що надаються кому-небудь.

У «Економічному словнику» послуга трактується як вид діяльності, роботи, у процесі виконання якої не створюється новий, раніше неіснуючий матеріально-речовий продукт, але змінюється якість вже наявного продукту. Це благо, що надається не у вигляді речі, а у формі діяльності. Таким чином, само надання послуги створює бажаний результат [18].

Крім того, послуга визначається як результат безпосередньої взаємодії виконавця і споживача, а також власної діяльності виконавця із задоволення потреб споживача [19]. Це визначення поняття «*послуга*» приводить до висновку, що слід відокремлювати процес виробництва послуги та процес її надання. З нашої точки зору, це не

зовсім правильно, оскільки особливістю послуги є збіг у часі та просторі процесів її виробництва, доведення до споживача та споживання.

У сучасних соціологічних словниках поняття «послуга» визначається як:

- «корисна, доцільна діяльність, як вираз соціально-економічних відносин у формі непродуктивної праці» [20, с. 382];
- «діяльність суб'єктів, яка набуває матеріально-речової форми і задовольняє певні потреби замовників (особові, колективні, суспільні)» [21, с. 239].

Під «чистими» послугами К. Маркс розумів ту частину витрат праці, яка не приймає наочної (предметної) форми, не отримує самостійного буття у вигляді речі, окремо від виконавця і споживача послуг і не входить складовою частиною у вартість якого-небудь товару. В. В. Прищепенко, аналізуючи підхід К. Маркса до поняття «послуга», приходять до висновку, що послуга – це результат діяльності, взаємодії об'єктів і суб'єктів, а не сама діяльність. Діяльність – це надання послуг, обслуговування [22].

Ф. Котлер у роботі «Маркетинг і менеджмент: аналіз, планування, впровадження, контроль» приводить наступне визначення поняття «*послуга*»: «Послуга – це будь-яка діяльність, яку одна сторона може запропонувати іншій; дія, що не приводить до володіння чим-небудь. Її надання може бути пов'язане з матеріальним продуктом» [23, с. 541].

За визначенням американського економіста Т. Хілла, послуга – це «зміна стану особи або товару, що належить якій-небудь економічній одиниці з попередньої згоди першої» [24, с. 148.]. Е. М. Агабаб'ян вважає, що послуга – це «корисний ефект, що виникає в результаті продуктивної праці як доцільної діяльності» [25, с. 25]. Таке визначення дозволяє розглядати послугу як конкретний результат економічно корисної діяльності і робить її предметом обміну або торгівлі.

Особливої уваги заслуговує методологічний підхід до поняття «послуга», розглянутий у роботах таких учених, як Г. Н. Дробишев, В. В. Герасимова, В. В. Прищепенко та ін. Так, під послугою розуміється результат праці у вигляді деякого корисного ефекту, опосередкованого матеріальною формою. При цьому процес *надання послуги* розглядається як специфічна трудова діяльність, направлена на задоволення певних потреб людей або виробництва, у результаті якої створюються корисні економічні і соціальні ефекти [22].

**Класифікація соціальних послуг** Разом із зростанням і ускладненням послуг відбувається зростання і ускладнення **соціальних послуг**, пов'язаних із

особливістю соціальної сфери життя суспільства.

При цьому сфера соціальних послуг стає тією сферою національного життя, прогрес якої є умовою для входження в постіндустріальний етап цивілізаційного розвитку.

*До основних характеристик послуг відносять [23]:*

- **невідчутність послуг** – послуги неможливо поторкати, узяти в руки, почути, побачити до моменту одержання;

- **невіддільність, нерозривність виробництва і споживання послуги** – послуги надаються і споживаються одночасно, тобто можуть бути надані тільки під час надходження замовлення. Невід'ємність послуг означає, що послуги не можна відокремити від виробника, незалежно від того, хто цю послугу надає. Ефективність та якість послуги залежатиме як від виробника, так і від споживача, тому що споживач також включений у безперервний процес виробництва і споживання послуги;

- **непостійність якості, мінливість** – якість послуг може істотно змінюватися, залежно від того, коли, ким і за яких умов вони були надані. Для виробника послуги дуже часто непостійність або мінливість якості послуг пов'язана з невідповідністю особистих рис службовця, його кваліфікацією, з відсутністю інформації і комунікації, відповідної освіти і т.д.;

- **недовговічність, нездатність послуг до зберігання** – послуги не можуть бути збережені для подальшого продажу або використання.

Різноманіття послуг пов'язано з тим, що вони можуть надаватися людьми й устаткуванням; у присутності клієнтів і в їх відсутність; бути направленими на задоволення особистих потреб або потреб організацій; мати комерційний і некомерційний характер; надаватися приватними і державними організаціями і так далі. У зв'язку з цим зараз застосовуються різні **класифікації послуг залежно від** [26]:

- **форми власності виконавців** – державні та недержавні;
- **цілей (отримання прибутку)** – комерційні і некомерційні;
- **ступеня контакту зі споживачем**: послуга, при якій присутність клієнта необхідна (освіта, охорона здоров'я); послуга, що надається без споживача (чищення килимів, ремонт автомобіля);

- **термінів надання:** короткострокові, середньострокові, довгострокові;

- **складності надання послуги** – прості (для виробництва яких потрібний один виробник) і складні послуги (потрібна кооперація виробників);

- **умов надання:** вдома; у виробничих умовах (майстерні, ательє і так далі); у процесі транспортування («швидка допомога», «санітарна авіація» і так далі);

- **типів послуг:** виробничі (інжиніринг, лізинг, ремонт устаткування); розподільні (торгівля, транспорт, зв'язок); професійні (банки, страхові, фінансові, консультаційні й інші фірми); споживчі (масові) – послуги, пов'язані з домашнім господарством і проведенням часу; суспільні (освіта, культура);

- **функціонального призначення:** побутові послуги; послуги пасажирського транспорту; послуги установ культури; медичні послуги; послуги банків і так далі;

- **способу оплати:** клієнт (група клієнтів) повністю оплачує вартість послуги; клієнт (група клієнтів) вносить свою частку, але користується послугою в повному об'ємі; послуга надається клієнтові (групі клієнтів) безкоштовно. До перших і других відносяться більшість побутових і виробничих послуг. Вони оплачуються і споживаються в процесі традиційного ринкового обміну. До третіх відносяться послуги, що надаються населенню у сфері соціальної допомоги. Ці послуги оплачуються державою і мають характер публічних благ, необхідних для розвитку суспільства в цілому. Але і у сфері соціальної допомоги та соціального обслуговування надаються також і платні послуги.

Слід зазначити, що в Міжнародній (Nice) класифікації товарів і послуг (МКТУ) всі товари і послуги з ознаки однорідності поділені на 45 класів: 1-34 – товари; 34-45 – послуги. **Згідно з МКТУ виділяються послуги:**

- реклами, менеджменту у сфері бізнесу;
- страхування;
- будівництва;
- ремонту;
- транспортування;
- виховання, забезпечення навчального процесу, організації спортивних і культурно-освітніх заходів;
- наукові і технологічні послуги;

- медичні послуги;
- персональні й соціальні послуги.

Цікавим є підхід до класифікації послуг М. Кастельса, який виділяє розподільчі послуги, послуги виробникам, соціальні та побутові послуги. Розподільчі послуги включають діяльність у сфері комунікації, транспорту. Послуги виробникам – це допоміжні послуги бізнесу, які не обов’язково вимагають високої кваліфікації зайнятих. Соціальні послуги включають всю галузь урядової діяльності і спрямовані на задоволення соціальних потреб населення. Побутові послуги – це послуги, пов’язані з індивідуальним споживанням [27, с. 205].

Як зазначає С.Г. Медянцева, цей підхід дозволяє визначити місце соціальних послуг у сучасній ринковій економіці. Так, у їх виробництві беруть участь різні економічні суб’єкти (державна, домогосподарства, комерційні підприємства) і необхідна організація їх ефективної взаємодії. При виробництві соціальних послуг складно виділити безпосереднього одержувача послуги. Людина може сплачувати самостійно певну частину послуг, пов’язаних з її відтворенням. Але у ряді випадків (зокрема коли людина не може оплачувати споживання життєво важливих соціальних послуг) витрати на соціальні послуги здійснюють інші суб’єкти (наприклад, держава, органи місцевого самоврядування, роботодавець, представники благодійної організації тощо) [28].

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

***Під публічними послугами розуміються:***

- ***державні послуги*** – послуги, які надаються органами державної влади;
- ***муніципальні послуги*** органами місцевого самоврядування та комунальними установами, організаціями, підприємствами.

Відмінність між публічними послугами та послугами, які надаються в межах приватного та громадського (або третього) сектору, полягає в тому, що номенклатура публічних послуг ґрунтується на принципі: держава робить тільки те, що не може або не повинен робити приватний чи громадський сектор [29].

Виділяють також ***адміністративні послуги*** – публічні послуги, які надаються органами виконавчої влади та органами місцевого



самоврядування, надання яких пов'язано з реалізацією владних повноважень.

***Основні ознаки адміністративних послуг*** [29]:

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

***Соціальні послуги*** за своєю суттю є публічними, але критерієм виділення в даному випадку є не суб'єкти, що надають послуги (на відміну від публічних послуг), а сфера, в якій вони реалізуються (охорона здоров'я, культура, наука, освіта і так далі) [29]. ***Отже, соціальні послуги – це послуги, які надаються в соціальній сфері.*** При цьому вони можуть бути як державними, так і недержавними.

Н.А. Цибульовська також розглядає соціальні послуги як діяльність господарюючих суб'єктів різних форм власності із забезпечення населення життєво важливими благами і послугами для підтримки життєзабезпечення і підвищення рівня життя. Особливе значення приділяється державним соціальним послугам як діяльності, ініційованій державою (органами місцевого самоврядування), із забезпечення фізичної особи (групи осіб) життєво важливими благами і послугами, надання яких гарантовано нормативно-правовими актами відповідного рівня на безкоштовній або пільговій основі [30].

Л.Г. Кухтінова виділяє дві групи соціальних послуг [31]:

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

Суть соціальних послуг першої групи автор визначає виходячи з їх ролі у формуванні людського капіталу як основного чинника виробництва і пов'язує її із сукупністю економічних відносин з його формування і розвитку. Найважливішими складовими людського

капіталу є капітал здоров'я, капітал освіти і капітал культури. Соціальні послуги у зв'язку з цим представляють собою економічні відносини з формування і розвитку капіталу освіти, капіталу здоров'я і капіталу культури [31].

Соціальні послуги другої групи слід називати «послугами соціальної допомоги населенню». Вони складаються з фінансових, транспортних, побутових і інших послуг, що надаються соціально уразливим громадянам для підтримки певного рівня життя. Ці послуги індивідуальні і призначені для тих груп і категорій людей, яким необхідна допомога суспільства. Вони надаються службами соціального захисту у вигляді індивідуальних послуг соціального забезпечення і соціальної допомоги [31].

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

Тобто слід виділити загальні і спеціальні соціальні послуги:

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

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

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

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

Так, соціальні послуги найчастіше розглядаються як комплекс різних заходів, направлених на поліпшення або відновлення життєдіяльності, соціальну адаптацію і повернення до повноцінного життя окремих індивідів (або соціальних груп), які знаходяться у складних життєвих обставинах і потребують сторонньої допомоги [32].

#### ***Характерні ознаки соціальних послуг:***

- соціальні послуги створюються постачальником (виконавцем) послуги і відразу ж використовуються споживачем послуги (надання послуги невіддільно від її виробництва);
- якість надання послуги залежить від кваліфікації персоналу соціальної служби і його відповідальності, а також місця і часу її надання;
- можливості вибору соціальної послуги більше законодавчо обмежені, ніж при придбанні іншого типу послуг (товарів);
- постачальником соціальної послуги можуть виступати як представники державного, так і недержавного секторів, а також фізичні особи;
- соціальні послуги спрямовані на підвищення рівня і якості життя представників уразливих верств населення для забезпечення їх соціального відтворення як суб'єктів життєдіяльності;
- соціальна значущість послуги визначається потребами її споживача, його готовністю до її споживання і можливості постачальника її задовольнити;
- соціальні послуги надаються індивідуально, але в рамках різних державних і недержавних організацій, установ, соціальних служб.

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

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

## 9.2. Соціологічний аналіз надання соціальних послуг як специфічного виду соціальної взаємодії

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

### Визначення поняття «соціальна взаємодія»

*Теорію соціальної дії і взаємодії* розвивали такі школи і напрями, як теорія обміну (Д. Хоманс); теорія конфліктів (М. Вебер, Л. Гумплович, К. Маркс, Ф. Енгельс, Р. Дарендорф, Л. Козер, К. Боулдінг та ін.); символічний інтеракціонізм (М. Мід, І. Гоффман та ін.); феноменологічна соціологія і етнометодологія (Е. Гуссерль, А. Шюц, П. Бергер, Т. Лукман та ін.).

Так, М. Вебер, розробляючи теорію «соціальної дії», вважав, що соціологія – це наука про соціальну взаємодію (дії індивідів, спрямовані один до одного). Він виділив типи соціальної дії: цілеспрямоване, ціннісно-раціональне, ефективне, традиційне [33].

Класик структурного функціоналізму в соціології Т. Парсонс у своїх роботах відзначає, що людська дія – це складна система, підсистемами якої є організм, особа, соціальна система, культура. Система інтеракцій (interactions – взаємодія) і є соціальною системою, кожен учасник якої є одночасно і дійовою особою (що має певну мету, ідеї, установки і так далі), і об'єктом, на який орієнтовані й інші дійові особи, і він сам [34].

Представник символічного інтеракціонізму Д. Мід розглядав реальність як сукупність ситуацій, у яких діє суб'єкт. На його думку, суспільство і соціальний індивід конструюються в сукупності процесів міжіндивідуальних взаємодій [35].

Значний внесок у розробку теорії соціальної взаємодії зробив П. Сорокін. Він вважав, що предметом соціології є міжлюдська взаємодія, відмінна від взаємодії у неорганічній і органічній природі. Соціологія (гомо-соціологія), на його думку, це наука про поведінку людей, що знаходяться у процесі соціальної взаємодії [36].

*Специфіку соціальної взаємодії* науковець бачить у соціокультурних чинниках, які визначають характер, типи і форми соціальної взаємодії людей у суспільстві. На його думку, соціальна взаємодія можлива за певних умов:

- наявності двох або більше індивідів, що взаємодіють один з одним з метою задоволення різних потреб;
- наявності актів, за допомогою яких реалізуються ті або інші види взаємодії;
- наявності провідників, що передають дію від одного індивіда до іншого. Всі ці умови, виступаючи в єдності, утворюють структуру соціальної взаємодії – систему як особливу реальність (*sui generis*).

Розглядаючи якісні характеристики взаємодіючих індивідів або груп індивідів, він виділяє наступні взаємодії: односторонні і двосторонні; тривалі і тимчасові; антагоністичні і неантагоністичні; шаблонні і нешаблонні; свідомі і несвідомі; інтелектуальні, емоційні або вольові [36].

Подальший аналіз соціальної взаємодії П. Сорокін пов'язує з причинно-функціональною залежністю, яка веде до колективної єдності або колективної індивідуальності. Він шукає шляхи або критерії інтеграції на основі космічно-географічних, біолого-фізіологічних і соціально-психологічних чинників. Система соціальних взаємодій будується за трирівневою ієрархією [36].

**Перший рівень взаємодії** – це міжіндивідуальні відносини. Ці відносини стають соціальними в «елементарних» групах, які є єднанням людей за якою-небудь із загальних ознак (наприклад, за ознакою статі, віку, доходу, професії).

**Другий рівень взаємодії** – це різні комбінації «елементарних» груп, утворюючих колективну єдність.

**Третій рівень взаємодії** – це відносини між «кумулятивними» групами, об'єднаними навколо декількох ознак (наприклад, класи, нації, еліти).

Таким чином, суспільство як складний соціальний агрегат – це сукупність «елементарних» і «кумулятивних» груп.

О.О. Якуба відзначає, що соціальна взаємодія – це процес взаємного впливу і спільної діяльності. Механізм соціальної взаємодії включає суб'єкти взаємодії, а також чинники, що впливають на їх поведінку. Взаємодія приводить до становлення нових, стійкіших і самостійніших зв'язків – соціальних відносин [12]. Соціальні механізми – це складна взаємодія соціального цілого, особливого й одиничного. Це взаємодія чинників, що приводять до руху, викликають розвиток.

**Соціальна взаємодія** розглядається [9]:

- **як процес** безпосередньої або опосередкованої дії соціальних об'єктів один на одного, в якому взаємодіючі сторони пов'язані циклічною причинною залежністю;
- **як вид зв'язку**, що представляє інтегрованість дій (систему дій, яка обумовлена мережею соціальних відносин і способами реалізації спільної діяльності).

Відзначимо, що у всіх підходах виділяються **соціальні суб'єкти взаємодії**: індивіди, соціальні групи, спільності людей, без яких неможливий акт соціальної взаємодії.

У соціологічній літературі виділяються наступні підстави для класифікації форм соціальної взаємодії залежно від [9]:

- **кількості учасників** (взаємодія двох людей між собою; взаємодія однієї людини і соціальної групи; взаємодія двох або більше соціальних груп);
- **характеру актів взаємодії** (одностороннє – двостороннє; солідарне – антагоністичне);
- **характеру актів взаємодії** (організоване – неорганізоване; шаблонне – нешаблонне; інтелектуальне – емоціональне – вольове);
- **тривалості** (короткочасне – тривале; що має короткочасні наслідки – що має довготривалі наслідки);
- **типу поселення** (муніципальний рівень, регіон, громада, країна).

Надання соціальних послуг у соціальній сфері можна розглядати як специфічний вид соціальної взаємодії між людьми, спрямований на задоволення потреб споживачів, розвиток їх життєвих сил (С.І. Григор'єв, Л.Г. Гусякова, Ю.А. Калініна), а також гармонізацію суспільних відносин (П.Д. Павленок, С.І. Холостова).

Відповідно до теорії соціального обміну поведінка людей, взаємодія між людьми є своєрідною угодою, мета якої – підвищити винагороду і зменшити витрати. Будь-яка взаємодія – це обмін. Структура обміну включає [3]:

- агенти обміну;
- процес обміну (дії, що здійснюються згідно з певними правилами);
- правила обміну (встановлені усно або письмово розпорядження, допущення і заборони);
- предмет обміну (товари, подарунки, знаки уваги, послуги і так далі);

- місце обміну (заздалегідь обумовлене або спонтанно виникле місце зустрічі).

У зв'язку з цим люди обмінюються не тільки матеріальними благами і грошима, але і соціальними товарами – послугами, інформацією, статусом. Діючи таким чином, людина використовує стратегію «міні-максі» – мінімізує витрати, максимізувавши винагороди.

Д. Хоманс відзначає, що «одна сторона надає послуги іншій, і, хоча ... є загальне очікування взаємності, точна природа відшкодування залишається не обумовленою ... Надання послуги має абсолютно інше соціальне значення, ніж укладення угоди» [37, с. 55-59]. Особливість соціального обміну полягає в тому, що він розділений у часі й супроводжується особливою поведінкою і обрядами людей.

З точки зору І. Гоффмана, соціальна взаємодія у вузькому сенсі – це щось неповторне, що відбувається в соціальних ситуаціях, коли два або більше індивіда знаходяться у «фізичній реактивній присутності» один одного. Він розглядає цю область як «взаємодію обличчам-до-обличчя». Як приклад соціальної взаємодії він наводить «сервісну угоду», суть якої полягає в тому, що «якийсь «служитель» в обстановці, підготовленій для відповідних цілей, недбало і регулярно надає якісь блага ряду споживачів або клієнтів ... або в обмін на гроші, або в якості проміжної фази в робочому бюрократичному процесі» [38, с. 10]. І. Гоффман підкреслює, що «незалежно від мети «сервісної угоди» важливо, як поводяться з одержувачами послуг», оскільки від цього залежить їх відчуття свого місця в людському співтоваристві, що безпосередньо має відношення до соціальної роботи в цілому і до соціальних послуг зокрема.

Російські соціологи С.І. Григор'єв, Л.Г. Гусякова, Ю.А. Калініна розглядають надання соціальних послуг (соціальне обслуговування) як взаємодію «життєвих сил людини» і її «життєвого простору» в межах неовіталістської соціологічної парадигми (або соціології життєвих сил); штучний процес, створений для вдосконалення життєдіяльності суб'єкта і направлений на вирішення проблем захисту життєвих сил на різних рівнях соціальної організації (регіональному, місцевому, організаційному, індивідуальному) [39]. При цьому уживається категорія «життєва ситуація суб'єкта» (стан життєвих сил суб'єкта і його суб'єктивне сприйняття ситуації як важковирішуваної або нерозв'язної) для вибору тієї або іншої моделі надання соціальних послуг.

Аналіз соціальних послуг у рамках концепції життєвих сил дозволяє розглядати взаємодію «виконавець – споживач» як тип соціальної взаємодії, направленої на розвиток, реалізацію і реабілітацію життєвих сил споживача, на оптимізацію його життєвого простору, а також розширення можливостей відтворення його життя [39].

Взаємодія постачальника (виконавця) і споживача соціальних послуг може бути як безпосередньою, так і опосередкованою, що пов'язане із збігом у часі процесів виробництва і споживання соціальних послуг. Проте соціальній взаємодії цього типу властива деяка пасивність із боку споживача послуги, тобто взаємодія має суб'єкт-об'єктний характер (на відміну від соціальної роботи як практичної діяльності, яка передбачає активну участь усіх учасників взаємодії).

Л.Г. Гусякова до суб'єктів соціальної взаємодії у процесі надання соціальних послуг відносить не тільки представників соціальних установ, діяльність яких спрямована на реабілітацію та підтримку життєвих сил людей, але й споживачів послуг [40].

Треба погодитися з такою точкою зору, тому що у сучасних умовах необхідна зміна рольових позицій клієнтів соціальних установ: перехід від пасивної, споживацької до активної, суб'єктної, соціально відповідальної, ініціативної поведінки (до суб'єкт-суб'єктної взаємодії). У зв'язку з цим і надання соціальних послуг повинно бути орієнтоване на створення умов для саморозвитку, самозахисту, самореалізації особистості і включати не тільки матеріальні послуги, але й психологічні (у першу чергу формування спрямованості особистості на покращення своєї життєдіяльності своїми зусиллями або за допомогою сім'ї та громади). Але при цьому необхідно зважати на специфіку кожного конкретного випадку.

#### ***Соціальна взаємодія між постачальником і споживачем соціальних послуг:***

- ***суб'єкт-суб'єктна***, що характеризується паритетними відносинами між постачальником і споживачем послуг, заснованими на рівності сторін і направленими на активізацію життєвих сил клієнта соціальних служб. Цей тип взаємодії має бути направлений на розвиток взаємодопомоги і самодопомоги, на залучення неформальних суб'єктів допомоги (родичів, приятелів, сусідів) як найважливіших технологій підтримки соціально уразливих груп в умовах економічної і фінансової кризи;





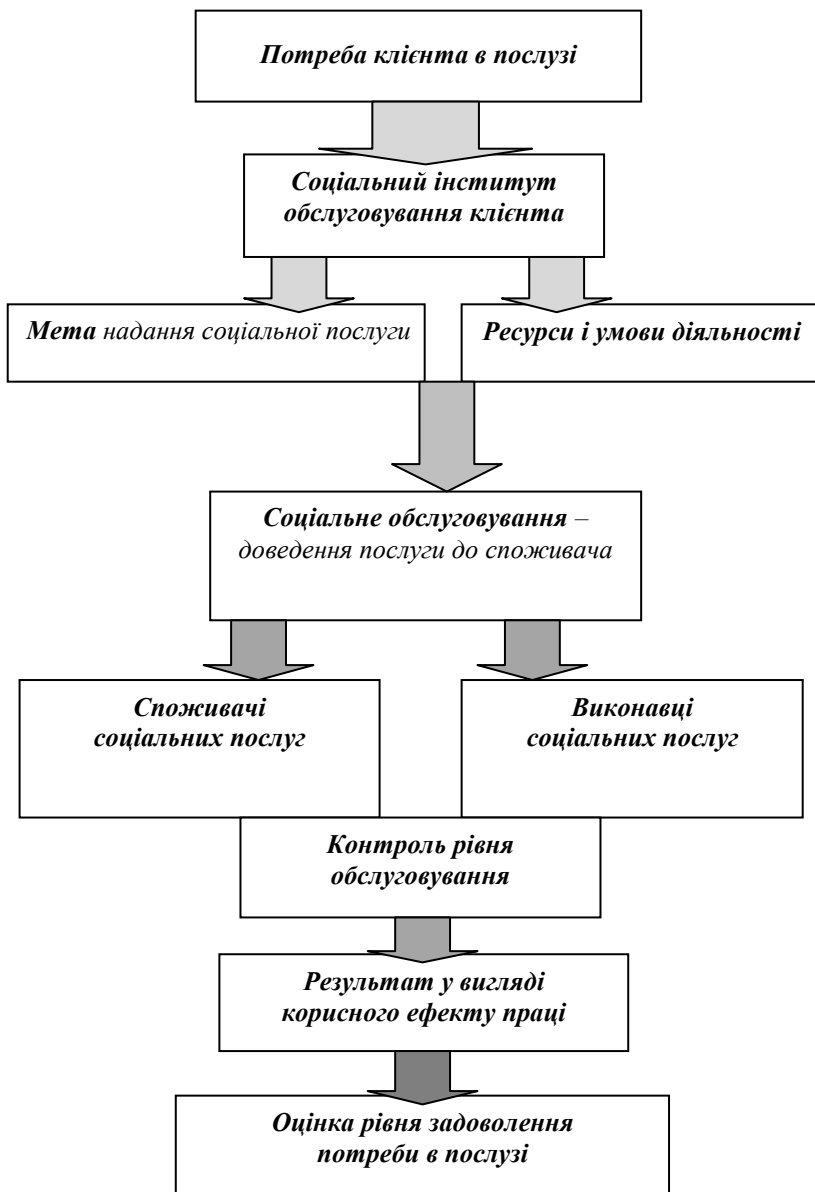


Рис. 17. Структура процесу надання соціальних послуг

### 9.3. Види соціальних послуг у сфері зайнятості населення

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

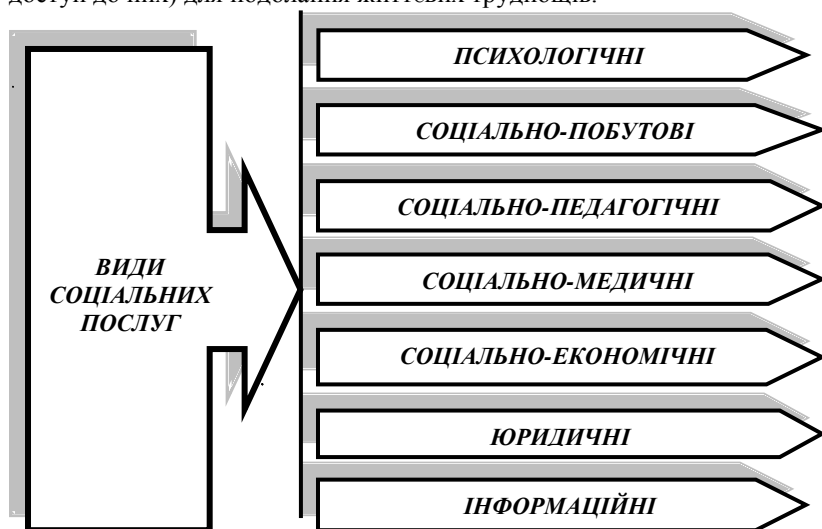


Рис. 18. Види соціальних послуг [41, ст. 5]

Враховуючи універсальний, комплексний характер соціальної роботи, виділяють наступні види соціальних послуг [41, ст. 5].

**Соціально-побутові послуги** – послуги, пов'язані із забезпеченням незахищених верств населення продуктами харчування, м'яким та твердим інвентарем, транспортними послугами. До них

також відноситься здійснення соціально-побутового патронажу, виклик лікаря, придбання та доставка медикаментів тощо.

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

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

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

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

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

**Інформаційні послуги** полягають у наданні інформації, необхідної для вирішення складної життєвої ситуації (довідкові послуги); розповсюдженні просвітницьких і культурно-освітніх знань (просвітницькі послуги); розповсюдженні об'єктивної інформації про споживчі властивості і види соціальних послуг; формуванні певних уявлень і ставлення суспільства до певних соціальних проблем (рекламно-пропагандистські послуги).

Послуги можуть бути також згруповані залежно від суб'єктів, які надають ті або інші послуги (волонтери, професійні соціальні працівники, науковці, викладачі). Крім того, послуги можна диференціювати за принципом безпеки: послуги, які можуть спричинити небезпеку для здоров'я і життя споживачів (клієнтів); послуги, що виключають такі небезпеки [42].

Послуги, що надаються в області соціальної допомоги, можна класифікувати за часовим чинником: ті, які надаються в даний конкретний момент з метою вирішення соціальних проблем клієнта (надання роботи, перенавчання і так далі), і ті, які надаються завчасно, з випередженням, з метою запобігання «соціальним хворобам» (масового безробіття, масового алкоголізму, масового розповсюдження інших форм девіантної поведінки) [42].

Вони поділяються на:

- **постійні** (всі види соціального страхування; послуги, гарантовані діяльністю соціальних служб, направлені на вирішення соціальних, правових, культурних, психологічних та інших проблем);
- **тимчасові** (пов'язані з необхідністю задоволення особи в отриманні інформації, консультації, організації дозвілля особи в певний період її життєдіяльності).

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

**Існує класифікація спеціальних соціальних послуг за наступними ознаками:**

- **за змістом послуги, яка надається** (соціально-побутові, психологічні, соціально-педагогічні, соціально-медичні, соціально-економічні, юридичні, інформаційні);
- **за цільовими групами, яким вони надаються** (послуги з працевлаштування, послуги з професійної реабілітації тощо);
- **залежно від суб'єктів, які надають послуги** (волонтери, професійні соціальні працівники, психологи, соціальні педагоги, науковці, викладачі);
- **залежно від того, коли були надані послуги** (послуги, які надаються у конкретний момент; послуги, які надаються завчасно);
- **залежно від того, як довго надавалися послуги** (постійні, тимчасові, періодичні);

- *залежно від того, де надаються послуги* (у стаціонарних закладах, за місцем проживання, у напівстаціонарних закладах тощо);
- *залежно від того, в межах яких соціальних організацій надаються послуги* (державні, приватні, громадські);
- *залежно від того, на якій основі надаються послуги* (платні, частково платні, безплатні).

### **Види соціальних послуг у сфері зайнятості населення**

Важливою сферою, в межах якої здійснюється надання соціальних послуг, є сфера зайнятості.

Надання таких соціальних послуг з працевлаштування є сферою діяльності спеціалістів центрів зайнятості.

Специфіка надання соціальних послуг у сфері зайнятості полягає в тому, що послуги надаються не тільки безробітним, але й учнівській та студентській молоді, роботодавцям тощо.

### **Види соціальних послуг, які надає роботодавцям Державна служба зайнятості [43]:**

- Інформування про стан, основні тенденції та процеси на локальному ринку праці.
- Інформування роботодавців у відповідності з профілем підприємств про професійно-кваліфікаційний склад осіб, які зареєстровані в центрі зайнятості (далі – ЦЗ).
- Інформування роботодавців про осіб, які шукають роботу та мають унікальні (рідкісні) професії, спеціальності або особисті якості, шляхом розміщення відомостей про них (без наведення прізвищ) на спеціальних стендах у секторі по роботі з роботодавцями та на відповідному файлі електронної бази даних ЄІАС.
- Інформування про витрати ЦЗ коштів страхового фонду з розкриттям досягнутого ефекту за статтями бюджету.
- Вивчення потреб роботодавця та надання допомоги щодо укомплектування підприємств персоналом.
- Здійснення на замовлення роботодавця підбору необхідних працівників із використанням психодіагностичних методик: проведення тестування, оцінка та інтерпретація результатів.
- Сприяння укомплектуванню кадрами підприємств, організацій, установ шляхом надання дотацій для фінансування частини витрат на оплату праці при прийомі на роботу певних категорій безробітних.

- Задоволення потреб у робочій силі при виконанні певних видів робіт, які потребують тимчасових працівників.
- Допомога в оперативному підборі необхідних кадрів шляхом представлення вакансій для потенційних працівників у ході проведення ярмарок вакансій.
- Професійне навчання безробітних на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця як у навчальних закладах, так і безпосередньо на виробництві.
- Надання комплексу спеціальних послуг у розв'язанні проблеми роботи із трудовим колективом в ситуації запланованого вивільнення працівників. З цією метою здійснення превентивних та адаптаційних заходів, спрямованих на підбір роботи, профнавчання, залучення до самозайнятості цих громадян, консультування щодо змісту їх прав і державних гарантій, психологічну адаптацію працівників до початку їх фактичного звільнення.
- Консультування щодо впровадження певних норм законодавства про працю і зайнятість, державне соціальне страхування на випадок безробіття, в т.ч. при вивільненні працівників.
- Забезпечення роботодавця повною інформацією щодо виконання ним обов'язків перед Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та його прав як страхувальника, здійснення автоматизованого обліку надходження коштів до Фонду.
- Допомога у підготовці текстів оголошень про вакансії і пошук кадрів для їх розміщення у ЄІАС, засобах масової інформації.
- Сприяння у проведенні роботодавцями співбесід із кандидатами на робочі місця – розробка і забезпечення відповідними рекомендаціями з техніки їх проведення, надання приміщень для зустрічі з кандидатами.
- Проведення семінарів для керівників підприємств та представників кадрових служб.
- Розміщення в центрах зайнятості відомостей про підприємства, їх історію, продукцію, що вони випускають, соціально-економічне становище тощо, інформації про вакансії.
- Проведення ярмарок вакансій, конкурсу на звання «Кращий роботодавець року», конкурсу на кращу публікацію про роботодавця.
- Реєстрація трудових договорів та консультації з порядку їх укладання.
- Консультування з використання праці іноземців.

- Консультування з працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту і не здатні конкурувати на ринку праці.
- Консультування щодо надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном.

**До соціальних послуг, які надаються населенню спеціалістами служби зайнятості, відносяться [44, ст. 7]:**

- Реєстрація та облік безробітних і незайнятих громадян, які шукають роботу.
- Організація системи надання допомоги по безробіттю; здійснення як грошових, так і негрошових форм підтримки безробітних і членів сімей, які знаходяться на їх утриманні.
- Професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах Державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях.
- Професійна орієнтація та професійний відбір.
- Пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних.
- Фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.
- Соціальне супроводження працевлаштованої особи.
- Інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.
- Сприяння у започаткуванні власної справи, самозайнятості.

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

## **ВИСНОВКИ**

Таким чином, під соціальними послугами розуміють послуги, що надаються у соціальній сфері та пов'язані із задоволенням потреб громад, соціальних груп, окремих осіб, що займають різні позиції у суспільстві і беруть неоднакову участь у його функціонуванні і розвитку, унаслідок чого відрізняються за рівнем і якістю життя, джерелами й розмірами



доходів, структурою особистого споживання. Основна мета надання соціальних послуг – підвищення рівня і якості життя різних верств населення для забезпечення їх соціального відтворення як суб'єктів життєдіяльності.

Необхідно виділяти загальні і спеціальні соціальні послуги: загальні соціальні послуги – послуги, призначені для задоволення соціальних потреб всього населення; спеціальні соціальні послуги – послуги, покликані задовольняти соціальні потреби окремих соціально уразливих верств населення, у тому числі і безробітних осіб.

Соціальні послуги надаються відповідно до законодавства України та діючих нормативно-правових актів у наступних формах: стаціонарне обслуговування, обслуговування за місцем проживання, обслуговування в реабілітаційних установах і організаціях тощо. Надання соціальних послуг з працевлаштування – основне завдання служби зайнятості.

### ***Контрольні питання***

- 1. У чому полягає сутність поняття «соціальні послуги»?*
- 2. Наведіть приклади надання загальних та спеціальних соціальних послуг у сфері зайнятості.*
- 3. Чому надання соціальних послуг слід розглядати як специфічний вид соціальної взаємодії?*
- 4. Назвіть характерні ознаки спеціальних соціальних послуг.*
- 5. Які види соціальних послуг надає служба зайнятості?*
- 6. Сформулюйте принципи надання соціальних послуг з працевлаштування у центрах зайнятості.*

### ***Практичні завдання***

*1. Соціальна взаємодія між постачальником та споживачем соціальних послуг може бути або суб'єкт-суб'єктною, або суб'єкт-об'єктною. У яких випадках найбільш доречною є суб'єкт-об'єктна соціальна взаємодія між постачальником та споживачем соціальних послуг у сфері зайнятості? Обґрунтуйте відповідь.*

*2. Проаналізуйте законодавство України у сфері зайнятості населення та сформулюйте необхідні умови для виплати єдиноразової матеріальної допомоги на випадок безробіття для започаткування власної справи. Чи можуть особи з обмеженими можливостями скористатися цією соціальною послугою?*

3. Відомо, що важливого значення у сучасних умовах набуває надання якісних, своєчасних та доступних соціальних послуг для безробітних громадян в умовах державної служби зайнятості. Сформулюйте показники оцінки ефективності надання соціальних послуг в умовах базового центру зайнятості на прикладі Вашого міста.

### **Література**

1. *Философский энциклопедический словарь* / [ред. Л.Ф. Ильичева, П.Н. Федосеева и др.]. – М. : Советская энциклопедия, 1983. – 836 с.
2. Лавриненко В.Н. *Философия*. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.gumer.info/bogoslov\\_Buks/Philos/lavr/15.php](http://www.gumer.info/bogoslov_Buks/Philos/lavr/15.php)
3. Новикова С.С. *Социология: история, основы, институционализация в России*. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vuzlib.net/beta3/html/1/26235/>
4. Дюркгейм Э. *Метод социологии* / Э. Дюркгейм; [пер. с франц. А.Б. Гофмана]. – К.- Х., 1899. – 115 с.
5. Вебер М. *Основные социологические понятия* / М. Вебер // *Теоретическая социология: Антология: В 2 ч.*; [пер. с англ., фр., нем., ит. Сост. и общ. ред. С.П. Баньковской]. – М., 2002. – Ч.1. – 424 с.
6. Сорокин П. *Предмет социологии и ее отношение к другим наукам* / П. Сорокин // *Теоретическая социология: Антология: В 2 ч.*; [пер. с англ., фр., нем., ит. Сост. и общ. ред. С.П. Баньковской]. – М., 2002. – Ч. 2. – 424 с.
7. Парсонс Т. *Система современных обществ* / Т. Парсонс; [пер. с англ. М.С. Ковалева, Л.А. Седова]. – М. : Аспект Пресс, 1997. – 270 с.
8. *Blumer Herbert Symbolic Interactionism // Four Sociological Traditions. Selected Readings* / Ed. by Randall Collins. New York-Oxford, 1994. – 321 pgs.
9. *Социология* / [Г.В. Осипов, А.В. Кабыца, М.Р. Тульчинский, Э.А. Орлова, Е.А. Ануфриев и др.]; под. ред. Г.В. Осипова. – М. : Наука, 1995. – 373 с.
10. Боронев А.О. *О понятиях «общество» и «социальное»* / А. О. Боронев, П. И. Смирнов // *Социологические исследования*. – 2003. – №8. – С. 3-11.
11. Осадчая Г.И. *Социология социальной сферы* / Г. И. Осадчая. – М. : Академический проект, 2003. – 336 с.
12. Якуба Е.А. *Социология* / Е. А. Якуба. – Х. : Константа, 1996. – 192 с.

13. Мнацкян М.О. Мыслим ли мы социологически? [Электронный ресурс]. / М.О. Мнацкян // Социологические исследования. – 2003. – №6. – Режим доступа: [http://www.isras.ru/files/File/Socis/2003-06/Mnazakanyan\\_6.pdf](http://www.isras.ru/files/File/Socis/2003-06/Mnazakanyan_6.pdf).
14. Ротарева И.В. Визначення поняття «соціетальний капітал». [Електронний ресурс] / І. В. Ротарева. - Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Gileya/2010\\_33/Gileya33/F3\\_doc.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2010_33/Gileya33/F3_doc.pdf)
15. Англо-русский словарь / [сост. В.К. Мюллер, С.К. Боянус].- К. : Каннон, 1997. - 688 с.
16. Большая советская энциклопедия. [Электронный ресурс]; [ред. А.М. Прохоров]. – М. : Советская энциклопедия, 1989. – Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru/dict/bse/>
17. Ожегов С.И. Словарь русского языка: 70000 слов / С. И. Ожегов; [ред. Н. Ю. Шведова]. – 22 изд., стер. – М. : Рус. яз., 1990. – 921 с.
18. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. - 5-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2007. — 495 с.
19. Лукаш Ю.А. Энциклопедический словарь-справочник руководителя предприятия / Ю. А. Лукаш. – М.: Книжный мир, 2004. – 1504 с.
20. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках / [ред. Г.В. Осипов].– М. : ИНФРА-М-НОРМА, 1998. – 448 с.
21. Василенко П.М. Соціальна термінологія : словник-довідник / П.М. Василенко, В.С. Васильченко, В.М. Галицький та ін. – К. : Знання України, 2007. – 368 с.
22. Прищепенко В.В. Семантика, дефиниции и соотношение понятий «продукт», «товар», «услуга» [Электронный ресурс]/ В. В. Прищепенко. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/press/marketing/2001-2/index.shtml/>
23. Котлер Ф. Маркетинг и менеджмент: анализ, планирование, внедрение, контроль / Ф. Котлер. – СПб. : Питер, 1998.
24. Сфера услуг: новая концепция развития / В.М. Рутгайзер, Т.И. Корягина, Т.И. Арбузова и др.; под ред. Т.И. Корягина. – М. : Экономика, 1990.
25. Агабабян Э. М. Экономический анализ сферы услуг / Э. М. Агабабян. – М. : Экономика, 1968.

26. Токмань Г.Т. Концептуальные основы социологического изучения сферы услуг / Г.Т. Токмань // Социологические исследования современного общества: методология, теория, методы. – 2006. – №752. – С. 74 – 78.

27. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс; [пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана]. – М. : ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.

28. Медянцева С. Г. Система социальных услуг в процессе становления и развития рыночной экономики : автореф. дис. канд. эконом. наук: спец. 08.00.01. «Экономическая теория» / С.Г. Медянцева. – Кемерово, 2003. – 20 с.

29. Полуйко В. Методи оцінювання ефективності управлінської діяльності у відповідних сферах / В. Полуйко. – К. : Європа XXI, 2007. – 107 с.

30. Цыбулевская Н.А. Формирование стандартов на государственные и муниципальные социальные услуги населению: автореф. дис. канд. экономич. наук: спец. 08.00.05. «Экономика и управление народным хозяйством (экономика предпринимательства)» / Н.А. Цыбулевская. – Екатеринбург, 2008. – 28 с.

31. Кухтинова Л.Г. Теория и практика социальных услуг / Л.Г. Кухтинова. – М. : Креативная экономика, 2007. – 211 с.

32. Косуля І.Ю. Управління комунікаціями в системі надання соціальних послуг у сучасній Україні : автореф. дис. канд. соціол. наук: спец. 22.00.04. «Спеціальні та галузеві соціології» / І.Ю. Косуля. – Х. : Б.в., 2009. – 20 с.

33. Вебер М. Основные социологические понятия / М. Вебер // Теоретическая социология: Антология: В 2 ч.; [пер. с англ., фр., нем., ит. Сост. и общ. ред. С.П. Баньковской]. – М., 2002. – Ч.1. – 424 с.

34. Parsons T. On the Concept of Influence // *Public Opinion Quarterly*. Spring, 1963.

35. Мелентьева Н.В. Джордж Герберт Мид / Н.В. Мелентьева // Современная американская социология. – М., 1994. – 296 с.

36. Сорокин П. Предмет социологии и ее отношение к другим наукам / П. Сорокин // Теоретическая социология: Антология: В 2 ч.; [пер. с англ., фр., нем., ит. Сост. и общ. ред. С.П. Баньковской]. – М., 2002. – Ч. 2. – 424 с.

37. Хоманс Дж. Возвращение к человеку / Дж. Хоманс // Американская социологическая мысль / [под ред. В. И. Добренкова]. – М. : МГУ, 1994. – 496 с.

38. Goffman E. *The Interaction Order* // *American Sociological Review*. 1983. Vol. 48. P. 1-17.

39. Григорьев С.И. *Социология для социальной работы* / С.И. Григорьев, Л.Г. Гусякова. – М. : Магистр-Пресс, 2002. – 164 с.

40. Гусякова Л.Г. *Социология социальной работы: основные направления исследования* / Л.Г. Гусякова. – Барнаул : АзБука, 2002. – 84 с.

41. Про соціальні послуги: станом на 19.04.2011 р. [Електронний ресурс]/ Про соціальні послуги. – Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=966-15>

42. Калинина Ю.А. *Социальное обслуживание населения в России на рубеже XX-XIX веков: опыт социологического анализа: дис. ...канд. социол. наук: 22.00.04.* / Ю. А. Калинина. – М. : РГБ, 2005. – 173 с.

43. Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]/ Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/>

44. Про зайнятість населення: станом на 08.12.2009 р. [Електронний ресурс]/ Про зайнятість населення. - Офіційний сайт Державної служби зайнятості. – Режим доступу: [www.dcz.gov.ua/doccatalog/document?id=26456](http://www.dcz.gov.ua/doccatalog/document?id=26456)

## **Глава 10**

# **СОЦІАЛЬНА РОБОТА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ТА НА РИНКУ ПРАЦІ**

---

### **10.1. Поняття та сутність соціальної роботи**

### **10.2. Особливості соціальної роботи у сфері зайнятості**

### **10.3. Ефективність соціальної роботи у сфері зайнятості та на ринку праці, чинники її підвищення**

*Контрольні питання*

*Практичні завдання*

*Література*

## 10.1. Поняття та сутність соціальної роботи

Потреби у практичній соціальній роботі у сфері зайнятості та на ринку праці обумовлені складністю, невизначеністю, протиріччями трансформаційних процесів, що відбуваються в Україні. Соціальна робота сьогодні затребувана внаслідок необхідності формування оптимальної системи соціального захисту населення, зокрема працездатного, економічно-активного, від негативних наслідків соціально-економічних трансформацій. В Україні створена система соціальних служб, установ, організацій соціальної спрямованості, ведеться підготовка фахівців із соціальної роботи. Вже накопичений певний досвід у проведенні практичної соціальної роботи. Однак ситуація склалася таким чином, що практика випереджає розробку наукових засад соціальної роботи.

Справа в тому, що соціальна робота в Україні як наука та професійна діяльність проходить етап свого становлення. Адже в умовах командно-адміністративної системи управління, коли діяльність держави базувалася на патерналістських принципах, соціальна робота не була затребуваною. Тому сьогодні практична соціальна робота і її теоретичне осмислення відбувається одночасно.

Автоматично перенести зарубіжний досвід організації та проведення соціальної роботи, яка має багатолітню історію, неможливо внаслідок об'єктивних умов, які характеризуються трансформацією усіх сфер життєдіяльності суспільства, специфіки суб'єктивних чинників, що проявляються в складності адаптації майже усіх верств і прошарків населення, зокрема економічно-активних, до ринкових умов. Не останню роль у цьому процесі відіграють соціокультурні, історичні та ментальні особливості.

Оптимізація технологій соціальної роботи у сфері зайнятості та на ринку праці вимагає уточнення концептуальних основ соціальної роботи як науки та суспільного феномену. Складність вирішення цього завдання полягає в інтегративному характері соціальної роботи, що обумовлює необхідність використання наробок багатьох наук – філософії, економіки, політології, права, психології, соціології педагогіки, медицини тощо. Слід підкреслити, що сьогодні існують різні підходи до визначення поняття та сутності соціальної роботи.

У нинішніх умовах актуалізація соціальної роботи відбувається внаслідок необхідності формування оптимальної системи соціального захисту населення від негативних наслідків соціально-економічних трансформацій. В умовах падіння життєвого рівня широких верств населення, зокрема працездатного, виникла потреба в системі

соціальних організацій, які б могли надавати допомогу, підтримку, послуги уразливим групам населення.

Соціальна робота як наука вивчає суттєві необхідні зв'язки і явища, притаманні соціальним процесам, соціальному розвитку суспільства, що визначають характер і результативність економічного, політичного, соціально-психологічного, управлінського впливу на функціонування, поведінку соціальних спільнот, груп, прошарків та особистості. Тому предметом дослідження цієї науки виступають соціальні відносини, взаємозв'язки і взаємодія різних груп людей, конкретних особистостей, які займають різне положення в суспільстві, по-різному беруть участь у його функціонуванні і розвитку, внаслідок чого відрізняються рівнем і якістю життя, джерелами і розміром доходів, структурою особистого споживання.

Предметна сутність соціальної роботи втілюється в складному феномені «соціальність», яка віддзеркалює багатоваріантність способів і форм життєдіяльності і взаємодії соціальних суб'єктів у суспільстві (соціальних спільнот, класів, соціальних груп, особистостей і т.п.), саме соціальні відносини характеризують суб'єктів як представників тих чи інших соціальних прошарків, їх місце в соціальній структурі суспільства.

В основі концепції соціальної роботи лежить розуміння цілісності людини як суб'єкта суспільного життя.

Теорія соціальної роботи як відносно самостійна система наукового знання зосереджує увагу на глибинній сутності людини, її соціальних зв'язках, соціальному прогнозуванні і моделюванні соціальних процесів і їх розвитку, що дає можливість виявлення оптимальних шляхів вирішення соціальних протиріч і конфліктів.

Метою соціальної роботи є гармонізація усієї системи відносин на будь-якому рівні – в суспільстві в цілому, колективі, сім'ї тощо.

Такий підхід виключає зведення сутності соціальної роботи лише до надання соціальної допомоги або соціального захисту найбільш уразливих груп населення, яке одержало широке розповсюдження, що спрощує, звужує її зміст і не розкриває її соціальну сутність.

Соціальна допомога, як і соціальний захист населення, виступає важливим напрямком соціальної роботи. Однак її соціальна значущість набагато більша. Соціальна робота може використовувати різні методи пізнання конкретних проблем соціальної сфери, суб'єктами яких виступають різні соціальні спільноти, групи, їх взаємодія між собою і соціальними інститутами.



## **Співвідношення теорії соціальної роботи з іншими науками**

У межах соціальної роботи людина розглядається як біосоціальна істота зі всією сукупністю її потреб – базових і соціальних.

В силу цього соціальна робота спирається 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, системність. Співвідношення теорії соціальної роботи з іншими науками спирається на традиційні моделі системного підходу.

Філософія виступає методологічною основою соціальної роботи тому, що визначає загальні принципи і підходи до розуміння тих чи інших проблем, що постають перед людиною. Філософія як наука про загальні закони розвитку природи, суспільства і мислення виробляє загальну систему поглядів на світ в цілому і місце в ньому людини, вона досліджує ціннісну свідомість, соціальне, моральне, естетичне ставлення людини до світу. Вона визначає підходи в ставленні людини до інших людей, їх об'єднань. Діяльність соціального працівника пов'язана з людиною, її взаємовідносинами з навколишнім світом. Фундаментальною засадою вимірювання сутності соціальної роботи, її змістом виступає гуманізм.

Велике значення для розуміння проблеми соціальної роботи має соціальна філософія. Для соціальної роботи актуальні такі універсальні соціокультурні категорії, як людина, соціум, конфлікт соціальний час і простір, якість життя.

Соціологія займає провідні позиції як у практичній діяльності соціального працівника, так і в його професійній підготовці. Соціологія досліджує соціальні аспекти суспільних процесів, соціальні явища і соціальні відносини. Соціологія дозволяє соціальним працівникам зрозуміти, що являє собою конкретне суспільство і слабо захищені соціальні групи. Підкреслюючи зв'язок соціології і соціальної роботи, виділяють наступні її функції: пізнавальну, методологічну, організаційно-методичну та освітню.

Соціологія причетна до тих теорій соціальної роботи, які орієнтовані на так звану структурну соціальну роботу, пов'язану з оптимізацією діяльності установ соціального обслуговування населення, зокрема центрів зайнятості, підвищення ефективності соціальної політики в суспільстві, в тому числі, у сфері зайнятості.

Значна частина сучасних теорій соціальної роботи спирається на соціологічні концепції того чи іншого характеру.

Багато з підходів соціальної роботи базується на розробках психології. Психоаналіз виступає основою для діагностичної теорії соціальної роботи, що визначило методи індивідуальної психосоціальної роботи. В останні десятиліття особливого значення для соціальної роботи набувають положення гуманістичної психології (головні з них – про самоактуалізацію А. Маслоу і особистісне зростання К. Роджерса). По-перше, у своїй основі сутність, зміст і методи соціальної роботи визначаються принципами гуманізму, по-друге, ці положення дозволяють розглянути людину як цілісну особистість, яка взаємодіє зі своїм оточенням.

Соціальна робота і психологія мають не лише теоретичну, але й практичну спрямованість. Наприклад, психодіагностика – галузь психології, яка пов'язана з визначенням психологічного діагнозу, використовується у соціальній роботі з метою соціального прогнозування, консультування і надання психологічної допомоги клієнтам. Психологічне консультування широко застосовується для надання психологічної допомоги безробітним та іншим групам клієнтів. У соціальній роботі наявні й інші форми і методи психологічного впливу на клієнтів соціальних служб.

Для соціальної роботи актуальними є зв'язки з усіма галузями соціального знання. Взаємозв'язок соціальної роботи і соціальної педагогіки трактується по-різному. Соціальна робота розглядається як діяльність, яка спрямована на вирішення тих чи інших проблем клієнта (економічних, правових, медичних, психологічних, виховних тощо), у той час як соціальна педагогіка спрямована на досягнення педагогічних цілей і задач, вона охоплює все те, що сприяє розвитку особистісного потенціалу клієнта.

У такому контексті соціальна робота за змістом ширше соціальної педагогіки, яка може розглядатися як одна з теоретичних основ соціальної роботи, що формує професіоналізм соціального працівника.

Особливої уваги заслуговує взаємозв'язок соціальної роботи з антропологією як наукою, яка вивчає людину, перш за все ранні форми соціокультурної організації суспільства, традиції, побут, спосіб життя соціально-етнічних спільнот, етносів. Важливим ланцюгом, що поєднує соціальну роботу і антропологію, є соціальний простір – соціально засвоєна частина природного багатства як середовище життєдіяльності людини, територіальний аспект діяльності суспільства і предметного його світу.

Серед дисциплін, що мають теоретичний і прикладний сенс для практики соціальної роботи, є правознавство, оскільки вивчає нормативне регулювання поведінки людини в суспільстві, правове поле функціонування системи соціального захисту населення.

У той же час соціальна робота є самостійною галуззю соціально-гуманітарного знання в системі суспільствознавчих наук, вона включає усі структурні елементи наукового знання, їй притаманні інтегративність і прикладна спрямованість.

### **Зміст соціальної роботи**

Зміст соціальної роботи полягає в наданні допомоги індивідам, соціальним групам, сім'ям в реалізації їх 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 спирається 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 вміннями самостійно вирішувати свої проблеми.

Соціальна робота як універсальний інститут охоплює різні види, напрямки у наданні допомоги клієнту, такі як соціальне забезпечення, соціальний захист, соціальне обслуговування, соціальна допомога тощо.

Соціальне обслуговування являє собою діяльність соціальних служб з надання соціально-побутових, соціально-медичних, психолого-педагогічних, соціально-правових послуг і матеріальної допомоги, сприяння соціальній адаптації і реабілітації громадян, що знаходяться у складній життєвій ситуації.

Соціальна ситуація являє собою конкретний стан проблеми клієнта соціальної роботи індивідуального або групового, яка виступає предметом соціальної роботи.

Об'єктом соціальної роботи виступають індивіди, соціальні групи, сім'ї, які опинилися в складній соціальній ситуації і не можуть

самостійно за об'єктивних причин вирішити свою проблему. Особа, якій надаються соціальні послуги, визначається як клієнт. В якості клієнта може виступати індивід або група, сім'я, колектив тощо.

Суб'єктом соціальної роботи виступають соціальні працівники, які її здійснюють. До суб'єктів соціальної роботи належать також адміністративні структури соціального управління.

Зміст, спрямованість соціальної роботи розкриваються через сукупність її основних функцій, серед яких виділяються:

- 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, принципи, напрямки, форми, методи, технології, які використовуються соціальними працівниками в їх діяльності.

### **Принципи соціальної роботи**

Принципи соціальної роботи є важливими елементами як теоретичних засад, так і правил практичної діяльності.

Саме через застосування принципів здійснюється взаємозв'язок теорії і практики соціальної роботи. Визначають наступні групи принципів соціальної роботи [1].

**Загальнофілософські принципи**, які лежать в основі всіх наук про суспільство, людину і механізми їх взаємодії. До них відносяться принципи детермінізму, відображення, розвитку, єдності свідомості і діяльності, історизму, нерозривного взаємозв'язку індивіда і його соціального середовища.

**Соціально-політичні принципи** висловлюють вимоги, обумовлені залежністю змісту і спрямованості соціальної роботи від соціальної політики держави. Ця залежність визначає концептуальні підходи до вибору пріоритетів у соціальному захисті населення, до сполучення індивідуальних і суспільних інтересів у соціальній роботі. До основних принципів цієї групи можна віднести: єдність державного підходу в сполученні з регіональними особливостями соціальної роботи, демократизм її змісту і методів, урахування конкретних умов життєдіяльності особистості або соціальної групи при виборі змісту, форм і методів соціальної роботи з ними, законність і справедливість діяльності соціального працівника.

Серед **організаційних принципів** слід виділити такі, як соціально-технологічна компетентність кадрів, принцип контролю і перевірки виконання, функціональної визначеності, єдності прав і обов'язків, повноважень і відповідальності.

Значне місце в соціальній роботі займають **психолого-педагогічні принципи**. Вони висловлюють вимоги до вибору засобів психолого-педагогічного впливу на клієнтів соціальних служб, необхідності врахування індивідуальних характеристик при здійсненні будь-яких соціально-технологічних процедур. До основних принципів цієї групи слід віднести: системний, комплексний аналіз умов життєдіяльності клієнтів і при виборі форм і методів роботи з ними, індивідуальний підхід, цілеспрямованість і адресність соціальної роботи. Перелічені принципи відносяться до групи загальних принципів.

Специфічні принципи соціальної роботи визначають основні правила діяльності у сфері надання соціальних послуг населенню. **Принцип універсальності** вимагає усунення дискримінації за будь-якою ознакою ідеологічного, політичного, релігійного, національного, расового, вікового характеру при наданні соціальної допомоги.

**Принцип охорони соціальних прав** передбачає, що надання допомоги клієнту не може бути обумовлене вимогами до нього відмовитись від своїх соціальних прав або частини їх.

**Принцип соціального реагування** передбачає усвідомлення необхідності діяти з урахуванням специфіки конкретної соціальної ситуації, проблеми, потреб клієнта, а не обмежуватися стандартними заходами, орієнтованими на «середнього» споживача соціальних послуг. Адже кожна ситуація є унікальною, ефективно розв'язати проблему клієнта можна лише при урахуванні його потреб і очікувань.

**Принцип профілактичної спрямованості** вимагає від соціального працівника (соціальної служби) превентивних дій, спрямованих на попередження виникнення соціальних проблем, негативних соціальних наслідків і життєвих труднощів у клієнта або зниження соціальних ризиків від наявних проблем.

**Принцип клієнтоцентризму** передбачає визнання пріоритету прав клієнта у всіх випадках, крім тих, де це суперечить правам та інтересам інших людей. Тобто для соціального працівника пріоритетними є потреби клієнта, створення сприятливих умов для

його соціального функціонування, розвитку особистості останнього. Потреби держави і суспільства, які в умовах тоталітарного управління висувалися на перший план, задовольняються в результаті діяльності соціальних суб'єктів лише опосередковано.

У межах цього принципу клієнт має право приймати або ні допомогу соціальних працівників, обирати той чи інший вид соціальних послуг або відмовитися від них.

**Принцип опори на власні сили** передбачає активну життєву позицію клієнта у вирішенні своїх проблем. Соціальний працівник надає консультативні послуги при виборі клієнтом стратегії виходу з кризової ситуації, надає психологічну допомогу, орієнтує на самостійні дії у вирішенні проблем, сприяє об'єднанню людей з однаковими проблемами для сумісного подолання труднощів за відсутності обмежень того чи іншого характеру.

**Принцип максимізації соціальних ресурсів** походить з обмеження ресурсів будь-якої системи, що обумовлює неминучість виділення мінімуму матеріально-фінансових засобів на надання соціальної допомоги населенню. Реальна величина цих засобів залежить перш за все від соціально-економічних можливостей держави і від прийнятних соціальних стандартів мінімального прожиткового мінімуму. Тому загально визнаним є те, що соціальні працівники мають докладати зусиль для винаходу і залучення додаткових можливостей надання допомоги клієнту зверх гарантованого мінімуму шляхом звернення у недержавні, благодійні заклади, організації самопомоги і взаємодопомоги клієнтів, використовувати будь-які законні засоби.

**Принцип конфіденційності** передбачає, що в процесі діяльності соціальний працівник може одержати інформацію про клієнта, розголошення якої може причинити йому шкоду. Така інформація може використовуватись лише у професійних цілях, не може бути розголошеною, крім випадків, пов'язаних з можливістю насилля, що передбачено законом.

**Принцип толерантності** передбачає поважне ставлення до клієнта, не допускати дискримінації через політичні, національні, релігійні особливості індивіда, який потребує допомоги. Соціальний працівник не може засуджувати поведінку людини через особливості її національно-культурних традицій, звичок, якщо вони не наносять збиток іншим людям. Професійна толерантність соціального

працівника має забезпечувати терпимість до проявів інокультурних форм поведінки.

Реалізація функцій соціальної роботи відповідно до її принципів передбачає врахування об'єктивних умов і суб'єктивних факторів, що її детермінують.

Трансформації в пострадянських країнах, у тому числі і в Україні, мають глибинний характер, радикальні перетворення відбуваються у всіх сферах громадського життя, змінюється соціально-економічний лад суспільства, його основа - соціальна структура. Реформуються відносини власності і влади, механізми соціальної стратифікації, диференціації населення. Різко змінюється система особистих і групових потреб, інтересів, характер і спрямованість поведінки, соціальних можливостей. У соціальній структурі з'являються нові прошарки, більшість раніше благополучних соціальних груп втрачає свої соціальні позиції, маргіналізується, розширюється соціальне дно, тобто швидко зростає чисельність найбільш уразливих, соціально незахищених груп населення. Зміни в соціальній структурі супроводжуються глибокою поляризацією населення за рівнем доходу, матеріального добробуту, соціальних потреб і можливості їх задоволення.

Така соціальна дезінтеграція віддзеркалюється у соціальному й психологічному стані людей, що проявляється в різкому зростанні почуття страху, невпевненості у власних силах, соціальній нереалізованості, почутті «зайвої людини». У цих умовах особливо гостро постає проблема масового розширення бідності, формування її субкультури, що примітивізує життя людей, паралізує їх активність, зводить нанівець їх життєздатність.

У результаті негативних соціальних наслідків трансформації більше 70% населення в Україні опинилися за межею бідності, а майже третина з них – у злиднях. До найбільш бідних верств населення відносяться насамперед жінки з низьким рівнем освіти, самотні й багатодітні родини, пенсіонери, безробітні, молодь, інваліди та ін. Падіння життєвого рівня негативно відбивається на сімейних стосунках – зростає кількість розлучень, покинутих дітей, соціальних сиріт. Суттєво погіршилася охорона здоров'я, зросла смертність.

Високий рівень безробіття, масова зайнятість у неформальному секторі економіки істотно деформували, знизили значимість соціальних потреб населення.

Економічне реформування, що проводиться без необхідних механізмів підтримки населення, привело до падіння рівня соціальної



захищеності людей, істотного росту соціальної напруженості, до посилення конфліктів між суспільством і державою, недовіри населення до владних структур.

У цих умовах актуалізується потреба суспільства в наявності гнучкої, науково обґрунтованої системи соціального захисту, допомоги, соціальної реабілітації, які забезпечили б соціальну підтримку незахищеним верствам населення.

Об'єктивна необхідність вимагає вирішення цієї проблеми. У небувало короткий термін в Україні почала створюватися Державна система соціальних служб, покликана займатися соціальною роботою, з'явилися громадські організації, що спеціалізуються на наданні соціальних послуг, і виникла необхідність підготовки професійних кадрів.

Як свідчить світовий досвід, у багатьох країнах соціальні працівники як фахівці із соціальних проблем беруть участь у розробці соціальної політики держави, без їх участі не обходиться розробка програм соціального розвитку країни, регіонів, міст і т.п., тобто вони беруть участь у розробці соціальних проектів на макро-, мезо- і мікрорівнях. Фахівці в цій галузі широко використовуються як експерти при підготовці законодавчих актів, прийнятті рішень місцевими органами влади й громадськими організаціями.

Соціальний працівник має володіти всім арсеналом теоретико-методологічних розробок для успішної реалізації своїх професійних функцій.

Складність соціальної роботи в Україні полягає в тому, що практично відсутні «благополучні соціальні групи». Ті категорії населення, які в розвинених країнах відносяться до гарантовано благополучних, заможних верств (держслужбовці, лікарі, педагоги, наукова інтелігенція, військові, працівники оборонних підприємств і т.д.), в Україні найчастіше є малозабезпеченими, бідними. Зайнятість, наявність роботи не гарантують забезпеченість самого працівника і його родини на рівні прожиткового мінімуму. У вартість заробітної плати не включаються не тільки витрати на соціокультурний розвиток, у ній відсутні засоби, необхідні на утримання дітей, оплату мінімальної житлової площі.

Затяжна соціально-економічна криза, відсутність чітких перспектив розвитку, маргінальний стан суспільства приводять до того, що соціальної підтримки потребує все більша кількість людей, соціальних груп і верств. Все це свідчить про те, що соціальна робота є актуальною, необхідною в сучасній Україні, а розробка механізмів

підвищення ефективності стає першочерговим завданням держави й суспільства.

Соціальна політика, тобто соціальна практика, повинна базуватися на науково обґрунтованій оцінці реально існуючої соціальної структури населення, об'єктивній інформації про стан істотних характеристик соціальної сфери суспільства, тенденцій і закономірностей її розвитку. Соціальна політика не може бути ефективною без урахування соціально-економічного становища різних груп і прошарків, рівня їх добробуту, статусних позицій, потреб і очікувань допомоги, підтримки держави, надаваних у тих або інших конкретних формах, рівня задоволеності останніми. Посилення соціальної орієнтованості реформ, підвищення ефективності соціальних програм неможливе без наявності достовірної соціальної інформації, без зворотного зв'язку, знання рівня задоволеності соціальною політикою держави як населення в цілому, так і окремих його соціальних груп, верств.

Соціальна політика у рамках теорії соціальної роботи розглядається як цілеспрямована діяльність політичних і соціальних суб'єктів (держави, політичних партій, громадських організацій) з регулювання, узгодження, гармонізації соціальних потреб і інтересів різних груп і верств населення, забезпечення їх добробуту, особистісного розвитку, соціальної безпеки, зниження соціальних ризиків, які виникають у процесі розвитку суспільства.

З точки зору теорії соціальної роботи трансформаційні процеси, економічні й політичні реформи повинні розглядатися державою не як ціль, а як засіб забезпечення й підвищення життєвих можливостей людей, їх добробуту в сьогоденні й майбутньому. Пріоритетами соціальної політики мають бути забезпечення цивілізованого розвитку суспільства, подолання і зниження масштабів бідності, оптимальна зайнятість, соціальна інтеграція, захист навколишнього середовища, що буде сприяти формуванню й розвитку соціальних суб'єктів, їх соціального потенціалу.

Сьогодні сформувався два стратегічні підходи до вирішення завдань соціальної політики. Перший орієнтований на вирішення проблем життєзабезпечення громадян шляхом використання економічних стимулів, актуалізації економічних інтересів. Це передбачає розвиток ринкових відносин, що базуються на розвитку підприємництва, інвестуванні виробництва, впровадженні інновацій, структурної перебудови господарського механізму, а також зміни

поведінкових стереотипів, відродженні ділової активності й особистої ініціативи.

Другий підхід спрямований на вирішення поточних соціально-економічних проблем шляхом реалізації різних форм соціальної допомоги, гарантії мінімального прожиткового мінімуму, що в деякому ступені дозволяє знизити гостроту падіння за межу бідності. Однак це може дати лише тимчасовий ефект підтримки, але не буде сприяти підвищенню життєвих стандартів.

Ні той, ні інший шлях не дають можливості кардинального вирішення проблеми. Соціальна політика має включати три найважливіші напрямки, які в сукупності можуть забезпечити не тільки фізичне виживання населення, але й підтримувати певний стандарт життєвого рівня в умовах перехідного періоду.

По-перше, це програми соціальної допомоги, які гарантують громадянам, які опинилися за межами бідності та не мають за різних причин можливості забезпечити собі мінімальний життєвий рівень, умови психофізичного виживання в кризовому соціумі.

По-друге, це програми соціального забезпечення, які спрямовані на підтримку доходів, що гарантують певний рівень життя (попередження втрати регулярних доходів, надання допомоги у випадку втрати їх джерела, компенсація додаткових витрат і т.п.).

По-третє, підтримка потенціалу соціально-економічної активності працездатного населення.

Базовим поняттям, що поєднує соціальну роботу й соціальну політику, є категорія бідності. Однак її розуміння, трактування має істотні розбіжності.

У теорії соціальної роботи бідність розглядається в широкому розумінні. Вона визначається як неможливість внаслідок відсутності або обмеженості засобів існування, доступу до ресурсів підтримувати спосіб життя, притаманний конкретному суспільству. Тобто до бідних прошарків суспільства відносять тих, хто не зі своєї волі позбавлений благ, які є необхідними для функціонування людини як повноправного суб'єкта соціальних відносин: наявності відповідного житла, роботи, що задовольняла б його потреби, можливості підтримувати своє здоров'я, брати участь у політичному житті, займатися будь-якою діяльністю у сфері дозвілля. Іншими словами, людина повинна мати всі умови для самореалізації себе як соціального суб'єкта.

У рамках соціальної політики бідність трактується у вузькому значенні – як неможливість задовольнити мінімальний рівень потреб, що визначаються державою на основі фізіологічних, соціальних і

культурно обумовлених нормативів, розрахунк яких через обмеженість бюджетних ресурсів не завжди є науково обґрунтованим. Таким чином, різниця підходів полягає в тому, що в рамках концепції соціальної роботи до бідних відносяться ті, хто живе нижче певного соціального стандарту, тоді як у соціальній політиці – лише ті, хто не має мінімального прожиткового рівня, визначеного державою.

У силу цього розробки в рамках соціальної роботи як науки мають виступати теоретико-методологічною й методичною основою соціальної політики, тому що вони відповідають науково обґрунтованій моделі оптимального функціонування людини (спільноти соціальної групи, прошарку) як повноправного суб'єкта соціальних відносин, громадського життя.

В Україні актуалізується необхідність подолання вузького підходу до формування системи соціальної роботи. Сферою діяльності соціального працівника, об'єктом його впливу мають виступати не тільки найбільш уразливі соціальні групи й верстви населення, а й соціальна сфера в цілому, оскільки вона має потребу в реанімації, відродженні в силу майже повного руйнування її інфраструктури на всіх рівнях.

Держава як основний суб'єкт управління спроможна сприяти впровадженню інноваційних механізмів формування громадянського суспільства – системи соціального діалогу широкого масштабу, соціального замовлення, соціального підприємництва, може консолідувати зусилля 3-х секторів – недержавних організацій (НДО), бізнес-структур і виконавчих та муніципальних органів управління, спрямувати їх дії на вирішення актуальних соціальних проблем, що забезпечить підвищення соціальної захищеності всіх членів суспільства, рівня їх соціальної безпеки.

Слід також зупинитися ще на одному аспекті соціальної роботи, а саме на вимогах, які пред'являються суб'єктам соціальної роботи, оскільки соціальна робота як інтегративний феномен має безліч напрямків діяльності, що передбачає певну спеціалізацію її суб'єктів, у відповідності з якими диференціюється зміст і обсяг знань, які необхідні соціальному працівнику.

Крім знань теорії, методів, технологій соціальної роботи вони включають наступні:

- знання адміністративного і соціального права;
- управлінську компетентність (знання теорії соціального управління, методи діяльності і межі повноважень органів державного, муніципального управління і місцевого самоврядування);

- вміння діагностувати проблеми клієнтів, чинники їх виникнення;
- знання організаційних структур, недержавного, приватного характеру, які надають соціальні послуги певним уразливим групам;
- володіння методиками розробки соціальних програм, проєктів, проведення акцій тощо;
- виконання посередницьких функцій, представлення інтересів клієнтів в організаціях, установах, управлінських структурах.

В Україні ефективність соціальної роботи знижується наявністю наступних факторів:

- невідпрацьованість правової бази організації соціальної роботи;
- обмеженість матеріальних та фінансових ресурсів соціальних організацій, служб, установ, дефіцит коштів у органів місцевого самоврядування;
- некоординованість дій соціальних служб різного напрямку, що знижує ефективність системи соціального захисту;
- нестача фахівців, які мають підготовку в галузі соціальної роботи;
- низький соціальний статус, неадекватна заробітна плата соціального працівника;
- слабкий розвиток організацій 3-го сектору – НДО, благодійних фондів, ресурсних центрів тощо.

### **Становлення соціології соціальної роботи як спеціальної соціологічної теорії**

Слід зазначити, що соціальна робота розглядається в широкому і вузькому сенсі слова [2].

У широкому сенсі соціальна робота спрямована на гармонізацію особистих і суспільних відносин; її мета полягає в розвитку або відновленні взаємовигідних взаємодій між індивідом (соціальною групою) і суспільством для поліпшення якості життя кожного з його членів.

Так, соціальну роботу слід розглядати як специфічну соціальну діяльність, спрямовану на стабілізацію ситуації у суспільстві в цілому та створення сприятливого життєвого середовища для життєдіяльності та самореалізації усіх громадян за допомогою участі у законотворчих процесах, у розробці напрямків соціальної політики держави і т.д. Перш за все це професійна діяльність, якій притаманний певний стиль мислення, пов'язаний із соціальною відповідальністю перед

суспільством. Крім того, ця діяльність має бути спрямована на формування у кожної людини активної життєвої позиції.

У вузькому тлумаченні соціальна робота розглядається як діяльність, спрямована на надання допомоги окремим індивідам, групам людей і громаді, що мають певні труднощі в соціальному функціонуванні. Завдання цієї діяльності – забезпечення певного рівня життєдіяльності для окремих індивідів, груп, які потрапили у складну життєву ситуацію, для того, щоб вони не переміщувались на більш низькі соціальні шаблі. Саме таке розуміння соціальної роботи лежить в основі організації соціальної практики в сучасній Україні. Так, в умовах кризового стану та обмеженості фінансових ресурсів соціальна робота спрямована, перш за все, на допомогу і підтримку уразливих верств населення, які знаходяться у складній життєвій ситуації і у зв'язку з цим потребують допомоги. Але така концепція не забезпечує вирішення проблеми бідності та веде до розширення соціально-уразливих груп, їх масового відтворення, тому що бюджетних коштів не вистачить на соціальну допомогу всіх, хто її зараз потребує. Тому слід зауважити, що такий підхід до тлумачення сутності, змісту та спрямованості соціальної роботи є неоптимальним. Адже якщо соціальна робота спрямована лише на підтримку соціально-уразливих груп та реально сприяє лише реалізації стратегії їх виживання, оскільки діє у відповідності з мінімальними соціальними стандартами, які не розраховані на підтримку усталеного розвитку цих груп, їх вертикальної мобільності, то така модель приводить до розширення бідності, формування її субкультури, коли бідні прошарки відтворюють собі подібних.

У зв'язку з цим виникає потреба не тільки у реформуванні національної соціальної політики держави, але й у зміні моделі соціальної роботи.

Особливе значення в цьому випадку має загальна соціологічна теорія, теорії суспільства, галузеві і спеціальні соціологічні теорії, у рамках яких будь-яка соціальна проблема розглядається скрізь призму потреб та інтересів людини, що має принципове значення саме для широкої трактовки соціальної роботи.

Соціологічна система знань з її багаторівневою структурою, розглядаючи суспільство як єдиний соціальний організм, аналізуючи закономірності його розвитку, виступає теоретико-методологічною основою структурної соціальної роботи [2]. Саме соціологія покликана допомагати «соціальним працівникам орієнтуватися в тому, в якому соціальному середовищі ведеться соціальна діяльність, яка соціальна

структура цього суспільства в цілому і які соціальні групи вважаються «слабо» соціально захищеними» [3, с. 340].

Саме тому деякі вчені пропонують виділити соціологічно-орієнтовані теорії соціальної роботи в окрему галузь теорій середнього рівня – соціологію соціальної роботи, що обумовлене актуалізацією самого соціального феномену «соціальна робота» і збільшенням ролі соціологічного знання в його дослідженні і теоретичному обґрунтуванні. Так, у рамках неовіталістської соціологічної парадигми або соціології життєвих сил (С.І. Григор'єв, Л.Г. Гусякова, Т.В. Корхотен і ін.) соціологія соціальної роботи розглядається як основа адекватного розуміння логіки життєтворення соціального суб'єкта, формування, реалізації, захисту і реабілітації його життєвих сил [4].

З погляду Л.Г. Гусякової, соціологічна теорія соціальної роботи належить до середньорівневих соціологічних теорій і є соціологією соціальної допомоги особам, які потрапили в складну життєву ситуацію. При цьому розвиток соціології соціальної роботи розглядається як прояв розуміння того, що необхідно «привернути» соціологію до аналізу соціальної роботи, яка сприяє зростанню соціальної активності населення. Мета соціології соціальної роботи – інтеграція знань про соціальну роботу як самостійну наукову теорію, і суспільний феномен, і соціальну діяльність, і навчальну дисципліну [4].

Слід зазначити, що цей підхід, незважаючи на проголошення необхідності формування соціальної активності у населення, все ж таки пропонує вузьку трактовку соціальної роботи, що, з нашої точки зору, є не зовсім правильним. Саме соціологія має формувати теоретико-методологічну основу для розгляду соціальної роботи у широкому значенні як діяльність, спрямовану на стабілізацію ситуації у суспільстві у складних соціально-економічних умовах.

П.Д. Павленок також підкреслює необхідність фундаментальної розробки соціології соціальної роботи як спеціальної соціологічної теорії, зміст якої можна визначити «як галузь соціологічного знання, що вивчає соціальну роботу як систему у всьому різноманітті її зв'язків з економічними, політичними, ідеологічними й іншими соціальними інститутами суспільства» [3, с. 72]. У межах цього підходу соціологія соціальної роботи є передусім основою для широкої трактовки соціальної роботи, тому саме з ним ми і погоджуємося.

Отже, специфіка соціологічного підходу до розгляду проблем соціально-уразливих груп населення полягає у наступному: 1) розгляді суспільства як цілісного соціального організму, який складається з

різних соціальних елементів – соціальної структури, соціальних інститутів, соціальних відносин, які складаються між ними; 2) розгляді будь-яких соціальних явищ і процесів скрізь призму потреб людини, соціальної групи, суспільства в цілому.

Соціологічний підхід дозволяє розглянути соціальну роботу у широкому аспекті, який передбачає створення умов для будь-якого соціального суб'єкта не тільки для задоволення вітальних потреб, але й соціальних, що забезпечить не лише відтворення його фізіологічного потенціалу, але й сприятиме самореалізації, саморозвитку, досягненню високих стандартів рівня та якості життя.

У цьому сенсі поняття «соціального» тлумачиться у суто соціологічному значенні. Воно розкриває механізми взаємодії між соціальними суб'єктами, які знаходяться на різних рівнях (шаблях) соціальної ієрархії. Такий підхід забезпечує спрямованість соціальної політики на задоволення цивілізованих стандартів функціонування та розвитку особистості, на протилежність вузькому підходу, в межах якого забезпечується мінімальний рівень якості життя, що має негативні соціальні наслідки, а саме розповсюдження бідності формування її субкультури, що сприяє відтворенню та розширенню соціально-уразливих груп населення.

Отже, **соціологія соціальної роботи** – це спеціальна соціологічна теорія, яка розкриває закономірності і механізми життєдіяльності соціальних громад та окремих осіб у різних сферах та спрямована на відновлення взаємовигідних відносин між індивідом (соціальною групою) і суспільством для поліпшення якості життя кожного з його членів. Окремий аспект аналізу – дослідження феномену соціальної роботи як соціальної взаємодії при наданні допомоги особам, групам і громадам, які відчувають труднощі у соціальному функціонуванні та потребують даної допомоги.

Такий підхід до розгляду сутності соціальної роботи дозволить найбільш повно розкрити закономірності та механізми життєдіяльності соціальних громад для забезпечення їм можливостей успішно функціонувати у суспільстві. У зв'язку з цим надання соціальних послуг як один з основних напрямків практичної соціальної роботи має бути орієнтовано не тільки на подолання, зниження негативного впливу складної життєвої ситуації на особистість, а й, з одного боку, на зміну об'єктивних чинників, які до неї призвели, з іншого – на формування у особистості здібностей у подальшому самій вирішувати свої проблеми.



Таким чином, соціальну роботу доцільно розглядати в широкому сенсі як діяльність щодо попередження негативних наслідків соціально-економічних трансформацій в Україні, превенції складних життєвих ситуацій особистості, соціальних груп, прошарків. Вона спрямована на підтримку пересічних громадян і впровадження соціальних стандартів, які забезпечують цивілізований рівень і якість життя громадян. Потрібно не лише лікувати «соціальні хвороби», а попереджувати їх виникнення. Саме в цьому проявляється ефективність соціальної роботи як інструменту реалізації соціальної політики демократичної, соціальної, правової держави. Соціальна робота має носити попереджувальний характер. Соціальній роботі притаманна динамічність, багатоманітність форм, методів, технологій допомоги громадянам. Вона спрямована на забезпечення соціальної справедливості, соціальної безпеки кожного громадянина і суспільства в цілому.

## **10.2. Особливості соціальної роботи у сфері зайнятості**

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

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

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

Однак в умовах трансформації пострадянських країн на перший план виступають інші фактори, які обумовлені кризовим станом економіки, несформованістю ринку праці, перевищенням пропозиції робочої сили над її попитом. Суттєво впливає на розбалансованість

ринку праці роздержавлення, приватизація, акціонування підприємств, оренда тощо, що ведуть до оптимізації чисельності зайнятих; ліквідації або скорочення збиткових і нерентабельних підприємств. В умовах системної кризи в країні проблеми безробіття загострюються через різке падіння виробництва (від 50% до 70% в різних галузях), дестабілізацію економіки, конверсію і скорочення виробництва військової техніки.

У попередніх розділах детально розглянуті види безробіття, тому ми відмітимо лише деякі з них, що мають широке розповсюдження. Це поточне безробіття, яке характеризує незайнятість, що пов'язана з переходом працівників з одного підприємства на інше (фрикційна незайнятість). Структурне безробіття виступає як результат дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці внаслідок змін у технологіях, структурі кінцевого споживання, географічного розміщення виробничих сил, технічної відсталості певних галузей виробництва. Скрите (латентне) безробіття являє собою надлишкову зайнятість, яка обумовлена різними чинниками – намаганням зберегти кадри, персонал, зменшити кількість безробітних, надати певну матеріальну підтримку працівникам тощо. Масове безробіття означає стан, коли значна кількість працездатного населення, здібного до праці, не має роботи. Застійна форма безробіття характерна для люмпенізованих верств населення (бездомних, наркоманів), які нерегулярно зайняті роботою.

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

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

Державна політика зайнятості представлена такими основними напрямками: по-перше, сприяння працевлаштуванню незайнятого населення і надання допомоги у професійній підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації; по-друге, формування гнучкого ринку праці: по-третє, сприяння розвитку підприємництва, особливо малих і середніх його форм, індивідуальної трудової діяльності, самозайнятості; підтримка інноваційних його форм.

Законами та іншими нормативними актами України передбачається забезпечення рівних можливостей реалізації права на працю і вільного вибору її видів незалежно від статі, віку, соціального становища, національності, політичних пріоритетів тощо. Держава у відповідності з законами має допомагати розвитку здібностей до продуктивної праці, вільному вибору виду зайнятості, забезпечувати соціальний захист безробітних. У межах теорії соціальної роботи, технологічного забезпечення реалізації прав людини на працю соціальна політика держави розглядається в більш широкому аспекті. Вона не може зводитися лише до допомоги безробітним у напрямку їх адаптації до ринкових умов, ризиків, що виникають у сфері зайнятості. Теоретичним підґрунтям такого напрямку соціальної політики є вузьке тлумачення ринку праці як сфери, що охоплює лише безробітних і наявні вільні робочі місця, вакансії, а не всю сукупність трудових відносин у сфері зайнятості.

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

Міжнародним центром економічного зростання визначені такі стратегічні цілі соціальної політики у сфері зайнятості:

- ефективне, раціональне використання робочої сили;
- створення умов продуктивної зайнятості (впровадження нової техніки, інноваційних технологій тощо);
- широке інвестування в людський капітал з метою підвищення індивідуальної продуктивності праці, адаптації технологічних процесів до можливостей працівника;

- розробка і впровадження механізмів, що забезпечують успішну адаптацію найманих працівників до вимог ринку праці, сприяння розвитку виробничої та соціальної інфраструктури;
- удосконалення системи підготовки кадрів у відповідності з вимогами часу з урахуванням потреб виробництва у різних сферах зайнятості;
- прогнозування потреб ринку праці у робочій силі, її кількісного та якісного складу на перспективу;
- оптимізація механізмів узгодження підготовки працівників, фахівців з середньою і вищою освітою з потребами ринку праці.

Соціальна робота у сфері зайнятості як інструмент соціальної політики покликана сприяти досягненню не лише оперативних, тактичних, а й стратегічних цілей забезпечення продуктивної зайнятості. Інтегративний характер соціальної роботи, опора на широку теоретико-методологічну, методичну та технологічну базу дозволяють соціальним працівникам спрямовувати свою діяльність на удосконалення як об'єктивних умов, так і суб'єктивних чинників продуктивної зайнятості. Функції працівників центрів зайнятості мають включати діагностику стану економічної кон'юнктури, зокрема структури і динаміки робочих місць у регіоні, місті, селищі тощо, вимоги до працівників, їх кваліфікації, освіти відповідно змісту праці; створення загальнодоступного постійно оновлювального банку соціальної інформації про потреби робочої сили у різних регіонах країни, ініціювати оптимізацію правової бази щодо забезпечення мобільності кадрів з районів, що мають надлишкові трудові ресурси, до тих регіонів, де їх не вистачає.

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

*Головна мета соціальної роботи у сфері зайнятості* – це сприяння досягнення кожним членом суспільства, зокрема уразливих соціальних груп у сфері зайнятості, стабільного економічного стану, що передбачає використання соціальних технологій, накопичення та збереження людського капіталу, набуття певних знань, навичок, умінь протягом усього життя за допомогою освіти і фахової підготовки. У зарубіжних країнах утвердилася думка, що підвищення освітнього рівня малозабезпечених верств населення допомагає збільшити їх доходи і тим самим скоротити масштаби соціально-економічної

нерівності, сформувані мотивацію до більш творчої праці. Однак, як свідчить досвід розвинених країн, підвищення ефективності праці працівників, їх особистих доходів і національного доходу країни можливо лише в тому випадку, якщо створені реальні умови для продуктивного використання робочої сили. Низька вартість робочої сили, притаманна нашій країні, веде до деградації людського потенціалу, зниження професійних компетенцій. Зростання безробітних висококваліфікованих працівників призвело до падіння престижу багатьох спеціальностей, що в свою чергу приведе до зниження якості робочої сили. Вже сьогодні поряд з надлишком малокваліфікованих працівників відчувається нестача спеціалістів високої кваліфікації. Тому актуалізується потреба у поліпшенні структури робочих місць, підвищенні якостей пропозицій і попиту.

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

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

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

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

У посткризових умовах все відчутнішими є негативні соціальні наслідки, що впливають на сферу зайнятості. Соціальні працівники

служб, установ, які регулюють процеси відтворення робочої сили, стикаються зі стихійними процесами, що відбуваються у цій сфері.

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

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

Саме тому головним напрямком соціальної політики стає соціальне відтворення трудових ресурсів. Соціальне відтворення – це процес розвитку трудових відносин, їх суб'єктів стосовно проблеми зайнятості. Це передбачає:

- системний підхід до відтворення контингенту економічно-активного, працездатного населення, формування його трудового, професійного потенціалу по відношенню до викликів часу;

- теоретичні засади соціальної роботи передбачають відмову від розгляду людини лише як трудового ресурсу виробництва. Людина із сумісністю її вітальних та соціальних потреб, інтересів, соціальних орієнтацій та настанов має бути в центрі соціальної політики, а сфера зайнятості розглядатися як засіб формування та розвитку її професійного, творчого потенціалу;

- орієнтація на інтенсивне відтворення робочої сили передбачає розвиток соціально-професійного потенціалу, під яким розуміється сформованість психо-фізіологічних, професійних, кваліфікаційних, особистісних якостей представників працездатного населення, розуміння соціальної значущості результатів праці кожного для усталеного розвитку суспільства.

- Виходячи з цих стратегічних напрямків соціальної політики, інституції соціальної роботи у сфері зайнятості покликані вирішувати наступні задачі:

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

- діагностувати якість людських ресурсів в Україні, їх відповідність вимогам світового ринку в умовах глобалізації соціально-економічного простору. В цьому напрямку доцільно

проаналізувати основні соціально-демографічні, соціально-професійні, етнокультурні характеристики робочої сили і джерела її формування; оцінити матеріальне становище і перспективи зайнятості в основних сегментах ринку праці; напрями і форми трудової мобільності працездатних осіб тощо;

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

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

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

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

### **Технології соціальної роботи у сфері зайнятості населення**

Складність соціальної роботи у сфері зайнятості полягає в тому, що в нинішніх умовах складно спрогнозувати структурні зміни в цій сфері.

Проте накопичена інформація свідчить про орієнтацію представників працездатного населення на зміни у трудовій діяльності. Частково це пов'язано з падінням престижу раніше затребуваних високооплачуваних професій, що формує настанову на зміну останніх. Причому немало з тих, що знаходяться у пошуку саме високооплачуваної роботи, готові змінити і основну сферу діяльності.

Такі тенденції у формуванні трудових стратегій визначають інноваційні напрями соціальної роботи у центрах зайнятості, а саме діагностику змін у структурі професій, визначення з них найбільш затребуваних на ринку праці.

Фахівці з соціальної роботи фіксують ще одну тенденцію на нерозвиненому ринку праці, яка знижує професійний потенціал

робочої сили, – це перехід багатьох працівників у комерційні структури і приватні фірми на посади з більш низькою кваліфікацією, але з вищою оплатою праці. Така тенденція може негативно позначитись на якості трудових ресурсів. Зазвичай комерційні структури беруть спеціалістів на посади, які не відповідають їх попередньому статусу.

Соціальні працівники, які зайняті регулюванням трудових відносин у сфері зайнятості, відмічають зростання безробіття представників певних професійних груп. Як правило, масові звільнення за широким колом професій відбуваються на державних підприємствах. Незважаючи на глибинні структурні зміни в економіці України, пропорції між основними професійними групами на виробництві фактично не змінилися. Однак такі тенденції не можна вважати позитивними, оскільки швидкий розвиток світової економіки в умовах глобалізації соціально-економічного простору диктує вимоги перебудови виробництва відповідно до новітніх технологій, появи нових професій і зростання частки висококваліфікованих працівників.

Тенденція збільшення частки безробітних серед працездатного населення веде до розширення соціально-уразливих груп, які виступають об'єктом соціальної роботи. Найбільшого впливу масових скорочень відчувають працівники соціальної сфери через різке зменшення фінансування цих галузей. Причому масові звільнення більшою мірою стосуються фахівців, меншою мірою – технічного та допоміжного персоналу.

У роботі з цим контингентом соціальні працівники широко використовують різноманітні технології соціальної роботи – діагностичні, які полягають в аналізі актуальних і потенціальних проблем безробітних, виявляють причини їх виникнення, розробляють заходи щодо їх вирішення.

Аналітично-прогнозні технології дозволяють визначити найбільш адекватні форми, методи соціальної підтримки, соціальної допомоги, соціального захисту цієї вразливої групи.

Використання проектно-організаторських технологій забезпечує науково обгрунтовану розробку, ресурсне забезпечення і реалізацію соціальних проектів, спрямованих на вирішення проблем безробітних (використання надлишкової робочої сили для організації громадських робіт, соціального підприємництва тощо).

Розпорядно-управлінські технології сприяють координації взаємодії державних установ і недержавних організацій, діяльність яких спрямована на надання соціальних послуг цій уразливій групі;



оптимізації керівництва органами державного управління системою соціального захисту економічно активних верств населення, а не тільки безробітних.

Важливим аспектом соціальної роботи у сфері зайнятості є урахування соціально-демографічних характеристик безробітних. В умовах перехідного періоду спостерігається досить виражений вплив такої характеристики, як вік. Виділяють такі найбільш уразливі групи у сфері зайнятості:

- молодь до 25 років (серед яких група 22–24-літніх має найвищий рівень безробіття), яка вважає, що виконувана ними робота є нижчою за їх кваліфікацію. В той же час для цього прошарку характерна потенційна готовність до перекваліфікації, яка надає можливість перейти на більш відповідальну роботу;
- для вікової групи від 34 до 44 років характерне побоювання втратити роботу, хоча рівень безробіття в цій групі нижчий, ніж у попередній;
- групі 45–49-літніх теж притаманне побоювання втрати роботи, а саме остраху, що не матимуть можливості знайти підходящої. Близькі до цієї групи і особи віком 50–59 років.

**Соціально-уразливі  
групи населення у сфері  
зайнятості та на ринку  
праці**

Отже, у сучасних складних соціально-економічних умовах в Україні з'являється значна частка населення, представники якої з певних об'єктивних та суб'єктивних умов не в змозі задовольнити свої потреби, через що вони повністю або частково позбавлені можливості брати активну участь у житті суспільства, громади.

*Соціально-уразливі групи населення* – це перш за все ті групи, представники яких мають більшу за інших ймовірність зазнати соціальних збитків від дії соціокультурних, економічних, екологічних, політичних, техногенних та інших чинників сучасного життя у зв'язку з наявними обмеженнями життєдіяльності або складною життєвою ситуацією. Це може привести до труднощів у процесі соціалізації та ресоціалізації до існуючих суспільних відносин, і тому представники соціально-уразливих груп потребують допомоги з боку держави та суспільства у вигляді соціальних послуг.

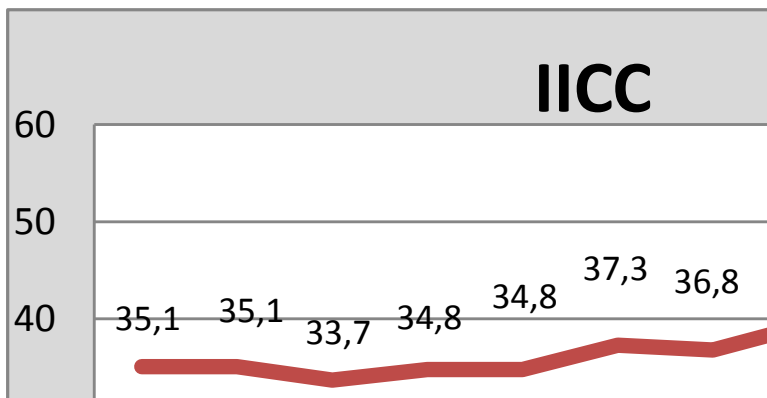
До соціальної уразливості можуть привести як об'єктивні, так і суб'єктивні чинники. До об'єктивних чинників соціальної уразливості ми можемо віднести соціоструктурну трансформацію, складну

соціально-економічну та політичну ситуацію, неефективність соціальної політики держави, нестабільний стан соціальної сфери, загострення проблем охорони здоров'я, екології та ін. До суб'єктивних чинників – вік, здоров'я (фізичне, психічне, соціальне та духовне), рівень освіти, матеріальне становище, відсутність стабільного доходу, роботи, житла, наявність малолітніх дітей, складна психологічна ситуація у сім'ї тощо. Це впливає на адаптаційний потенціал людини і призводить до обмеження її життєдіяльності.

Слід зазначити, що у благополучних державах, де є турбота про своїх громадян, наслідки від суб'єктивних чинників соціальної уразливості будуть незначними. У нестабільних та трансформаційних суспільствах наявні суб'єктивні обмеження громадян ще більше посилюються завдяки негативному впливу об'єктивних чинників.

**ДОВІДКА**  
**Індекс Інтегрального**  
**Самопочуття українців**

*За даними соціологічного моніторингового дослідження «Українське суспільство – 2010 рік», проведеного Інститутом соціології НАН України (квітень-травень 2010 року, вибірка – 1800 чол. і репрезентує доросле населення України віком від 18 років за основними соціально-демографічними показниками, похибка вибірки складає 2,3%) [5], 10,6% українців зовсім не задоволені своїм життям (у 2008 році – 9,9%), скоріше не задоволені 29,1% (у 2008 році – 30,9%), скоріше задоволені – 32,5% (у 2008 році – 33,5%), цілком задоволені своїм життям лише 2,3% опитаних (у 2008 році – 2,6%). Близько 40% українців повною мірою не задоволені своїм життям та відчують матеріальний і соціальних дискомфорт. 84,2% опитаних вважають, що люди бояться найбільше зростання цін (у 2005 році – 77,8%, у 2008 році – 86,0%); 80,1% – безробіття (у 2005 році – 68,6%, у 2008 році – 54,4%); 73,8% – невиплати зарплат, пенсії тощо (у 2005 році – 56,2%, у 2008 році – 51,6%); 43,2% – зупинки підприємств (у 2005 році – 34,7%, у 2008 році – 29,9%) тощо [5]. Оцінюючи свої прибутки, лише 1% українців відзначають, що «живуть на свій прибуток комфортно», тоді як, наприклад, у Данії таку відповідь дали 63% опитаних, в Ісландії – 56%, у Швеції й Норвегії – по 53%, у Великій Британії – 38%, в Угорщині й Чехії – по 8%, у Польщі – 5% [6].*



**Рис. 19.** Тенденція зміни Інтегрального Індексу Соціального Самопочуття (ІІСС) (за матеріалами соціологічного моніторингу Інституту соціології НАН України) [5; 7] \*

\* Інтегральний Індекс соціального самопочуття українців (ІІСС – 20) складає 38,6 балів (діапазон шкали соціального самопочуття від 20 до 60 балів; 40 балів – середнє значення (умовний нуль), нижче якого перебувають показники негативного рівня задоволення потреб). Шкала соціального самопочуття (ІІСС, Н.В. Паніна, Є.І. Головаха) охоплює 20 пунктів, котрі стосуються різноманітних соціальних благ, кожне з яких оцінюється суб'єктом у плані того, вистачає чи бракує йому цього блага [7]. При цьому ІІСС у 2000 році складав 34,8 балів, у 2004 році – 37,3 бали, у 2005 році – 36,8 балів, у 2006 році – 38,3 бали, у 2008 році – 39,4 бали. Це свідчить про значне зниження рівня задоволеності потреб населення України внаслідок економічної кризи 2008 року. Отже, в Україні є певна група населення, яка постійно знаходиться у важкій життєвій ситуації, відчуває незадоволення своїм життям та може бути охарактеризована як соціально-уразлива.

У зв'язку з тим, що трудова сфера є однією з основних у житті кожної людини, особливого значення набуває аналіз соціальної уразливості людини за статусом на ринку праці та у сфері зайнятості. Так, можна виділити наступні групи населення, які мають (або можуть мати) певні проблеми у соціальному функціонуванні та соціалізації у сучасних складних соціально-економічних умовах і у зв'язку з цим

потребують допомоги з боку держави та суспільства і тому мають бути віднесені до **соціально-уразливих груп населення за статусом на ринку праці та у сфері зайнятості:**

<p>Непрацездатне населення у непрацездатному віці</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• особи похилого віку;</li> <li>• особи з обмеженими фізичними та розумовими можливостями;</li> <li>• діти-сироти</li> </ul>
<p>Непрацездатне населення у працездатному віці</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• молоді особи з обмеженими можливостями</li> </ul>
<p>Працездатне населення в непрацездатному віці</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• підлітки і працюючі пенсіонери за віком</li> </ul>
<p>Соціально-уразливі групи працездатного населення у працездатному віці</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• молодь;</li> <li>• малозабезпечені;</li> <li>• безробітні;</li> <li>• особи, звільнені з місць позбавлення волі;</li> <li>• сім'ї з дітьми;</li> <li>• постраждали від аварій, катастроф;</li> <li>• біженці, вимушені мігранти з районів міжнаціональних конфліктів;</li> <li>• соціально-уразливі категорії серед працюючого населення за об'єктивними причинами:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- особи, зайняті у тіньовому секторі економіки або з нестандартними умовами трудових контрактів;</li> <li>- особи, вимушено зайняті неповний робочий день;</li> <li>- самозайняті;</li> <li>- особи, які можуть втратити роботу у найближчий час та інші.</li> </ul> </li> </ul>
<p>Маргіналізовані та десоціалізовані верстви населення</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• безпритульні;</li> <li>• залежні від алкоголю, наркотиків;</li> <li>• правопорушники</li> </ul>

Соціальні працівники вважають, що роль особистого чинника різко збільшується за умов перехідного періоду, а також структурної перебудови економіки в цілому, коли зростає потреба в таких якостях, як мобільність, здатність до перекваліфікації, до зміни спеціальності, галузі, режиму діяльності. Соціальна робота концентрує увагу на формуванні особистісного потенціалу різних вікових груп, тим самим сприяє оптимізації соціальної політики зайнятості. Справа в тому, що диференціація різних соціально-демографічних груп за їх соціально-професійним потенціалом досить значна. Особистісні характеристики, зокрема ціннісні орієнтації, соціальні настанови у значній мірі визначають поведінку індивіда у сфері зайнятості і трудовій діяльності. Саме соціальна робота на відміну від соціальної політики спроможна і реально враховує ціннісно-нормативні і психологічні характеристики в роботі з незайнятими при доборі вакансій для представників тієї чи іншої вікової групи безробітних.

**Формування соціально-значущої мотивації праці як напрямку соціальної роботи у сфері зайнятості**

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

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

Людина, яка потрапила у складну життєву ситуацію, може обрати різні адаптивні стратегії поведінки, пов'язані або з активною позицією, або з пасивною. Основою для класифікації стратегій адаптивної поведінки є: *спрямованість* – у проблемній ситуації людина або змінює середовище, або змінюється сама; *контактність або уникання* – у проблемній ситуації людина або контактує з «травмуючим середовищем», або вибирає стратегію уникання від контакту; *активність або пасивність* – у проблемній ситуації людина виступає або суб'єктом адаптивних змін, або пасивним агентом адаптивних змін [8].

Залежно від того, яку стратегію адаптивної поведінки обере людина, таким і буде результат. Тому важливим є формування у людини: соціальної активності та бажання брати активну участь у вирішенні своєї проблеми, що в межах вітально-орієнтованої моделі соціальної роботи має назву «активізація життєвих сил людини» та «індивідуальна і соціальна суб'єктність» (С.І. Григор'єв, Л.Г.

Гуслякова, Ю.Є. Растова та ін.) [4]; соціальної відповідальності за своє життя та життя її близьких, що у психології має назву інтернальний локус контролю (Д. Роттер). Слід зазначити, що такий підхід до розгляду процесу формування цілісної і гармонійної особистості співзвучний із суб'єкт-суб'єктивним підходом до процесу соціалізації особистості, заснованими якого є Ч. Кулі та Дж. Г. Мід. Прихильники цього підходу виходять з того, що людина бере активну участь у процесі соціалізації і не тільки адаптується до суспільства, але і впливає на свої життєві обставини і на себе самого [9].

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

Важливим фактором формування та розвитку соціальної активності молоді у сфері зайнятості є *мотивація трудової діяльності*, яка розглядається як сукупність діючих сил, що спонукають до виконання певних дій та формують певну позицію особистості у трудовій діяльності. Мотивація трудової діяльності пов'язана з цінностями та ціннісними орієнтаціями особистості. Вирішальним для трудової мотивації є ставлення особистості до праці, яке може бути як до: суспільно важливої цінності, що виражає місце трудової діяльності в загальній системі цінностей суспільства та особистості; конкретного виду трудової діяльності, професії, що має певний суспільний статус і престиж; конкретної роботи з урахуванням змісту та умов праці, потреб і мотивів, пов'язаних з даною роботою, на даному робочому місці, у даній виробничій організації [10].

Якщо розглянути мотивацію вибору професії, робочого місця, роботи взагалі в історико-соціологічному ракурсі, то можна відстежити зміну ціннісних аспектів праці. У 60–70 роки минулого сторіччя, як показують соціологічні дослідження, головним при виборі роботи була орієнтація на її зміст, можливість реалізації творчих здібностей; у 80-ті роки на перше місце вийшли умови праці; у 90-ті роки в силу широкого розповсюдження негативних соціальних наслідків соціально-економічних трансформацій, які відбувалися без розробки страхувальних механізмів підтримки рівня і якості життя широких верств населення, що привело до розповсюдження бідності, формування її субкультури, деформувалися мотиви трудової діяльності – головним став заробіток, втратили актуальність її інші характеристики. Корупція у сфері зайнятості, що притаманна ринку праці, приводить до стикання інтересів претендентів на робочі місця, що нерідко наносить шкоду не тільки іншим клієнтам центрів зайнятості, але й суспільству в цілому.

Соціально-демографічне дослідження «Молодь в Україні: спосіб життя і ціннісні орієнтації», проведене Інститутом демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України (квітень 2010 р., N = 1200, молодь у віці від 15 до 34 років), дало змогу одержати інформацію про пріоритети у системі цінностей сучасної молоді. Так, за результатами дослідження хороша робота та професійна зайнятість, яка має матеріальну винагороду, є важливою для 77% опитаних молодих респондентів. У той же час можливість розвитку, реалізація своїх здібностей, талантів є важливою лише для 45% опитаних. Існує певна гендерна диференціація поглядів: якщо у системі життєвих пріоритетів жінок після здоров'я наступним є сім'я та діти, а також для багатьох дуже важливим є кохання, то для чоловіків на другому місці – матеріальний добробут і професійна зайнятість, а економічна незалежність для багатьох з них навіть важливіша, ніж діти і кохання. Чим старшими є молоді люди, тим важливіші для них сім'я і діти, водночас для наймолодших (15–19 років) – друзі, повноцінний відпочинок, знання [11]. У сфері економіки молоді люди зорієнтовані на підприємництво, розвиток ініціативи, власну справу. Так, на запитання про те, чи хотіли б ви мати власний бізнес, майже 53,1% молодих людей відповіли «так», а ще 25,3% – «скоріше так», і тільки 8,1% упевнені, що не мають такого бажання [12].

Результати соціологічного дослідження на тему «Соціально-економічне самопочуття молоді міста Маріуполя», яке було проведене з метою вивчення проблем молоді міста (квітень-червень 2011 року; N

= 592), підтверджують те, що основний трудовий мотив для більшості молоді – це матеріальна винагорода. Так, майже для всіх вікових категорій найбільш важливим є сімейне благополуччя (3,8 балів). Тільки чоловіки у віці 15–19 років та жінки у віці 25–29 років на перше місце поставили здоров'я. Не менш важливим є здоров'я і для інших вікових категорій (3,7 балів). Також важливими респонденти визнали матеріальне благополуччя, гарні стосунки з оточуючими, особистий спокій та відсутність неприємностей і повноцінний відпочинок, цікаві розваги (по 3,5 балів). Найменш важливою виявилась участь у діяльності політичних партій та у релігійному житті (по 2,1 балів). Також не важливою для молодих осіб є участь у діяльності громадських організацій (2,4 бали) та участь у громадському житті (2,7 балів). Значущість цікавої та творчої роботи складає 3,1 балів, досягнення високого службового та громадського положення – 2,9 балів, розвиток та реалізація своїх здібностей – 3,4 бали. Отже, молодь більше орієнтована на матеріальне благополуччя та економічну незалежність (3,5 балів), ніж на соціально-значущі аспекти праці, такі як можливість бути корисним людям (3,1 бали) та суспільству (2,4 бали).

На питання «Яким вимогам повинна відповідати Ваша робота?» 70% опитаних безробітних молодих людей відповіли «повинна добре оплачуватися», 41% – «не повинна бути пов'язана зі шкідливими умовами праці», 35% – «не повинна бути пов'язаною з наднормовою роботою», 27% – «не повинна бути пов'язаною з матеріальною відповідальністю», 24% – «повинна бути престижною». І лише 8% молодих людей побажали роботу, пов'язану з розкриттям власних можливостей, можливістю привнести щось своє, творчістю тощо. 59% опитаних хотіли б працювати на державному підприємстві (організації), 12% – на приватному підприємстві, 8% – в зарубіжній фірмі, 6% – бажають мати свій бізнес, а 15% опитаних відповіли, що їм «байдуже де працювати, лише б платили високу заробітну плату».

Відомо, що до найбільш значущих чинників деструктивного характеру у сфері зайнятості можна віднести низький рівень правової свідомості, зведення мотивів трудової діяльності лише до матеріальної вигоди, втрата соціальної цінності праці як умови формування і розвитку соціально-професійного потенціалу, відчуження працівника від результатів його продуктивної праці. Ситуація, коли сенс праці зведений лише до матеріального еквіваленту її оцінки, може привести до дуже негативних наслідків як для молоді людини, так і для суспільства в цілому. В такому випадку праця втрачає свою



сміслоутворюючу функцію. З точки зору теорії соціальної роботи формування соціально-значущої трудової мотивації виходить за межі задоволення лише особистих матеріальних потреб людини.

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

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

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

Діяльність центрів зайнятості має бути пов'язана не тільки з забезпеченням зайнятості безробітних, але і з формуванням у них

соціальної активності та соціально-значущої мотивації праці за допомогою надання якісних та ефективних соціальних послуг з працевлаштування як передумова для відходу від споживацької позиції та соціально-уразливого положення.

У межах теоретико-методологічних та методичних аспектів соціальної роботи розробляються технології не лише підвищення соціально-професійного потенціалу економічно активних, працездатних верств населення, надання їм допомоги у працевлаштуванні, але й удосконалюються механізми соціального управління сферою зайнятості та на ринку праці. Як інтегративна наука соціальна робота опирається на теорію соціального управління, зокрема закономірності двох типів – закономірності функціонування об'єкта управління, в якості якого виступає сфера зайнятості, і закономірності взаємозв'язку і взаємодії між об'єктом та суб'єктом управління.

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

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

У соціальній роботі значна увага приділяється врахуванню соціальних настанов безробітних на вирішення проблем особистої зайнятості. Знання орієнтацій клієнта центру зайнятості допомагає соціальному працівнику обрати найбільш сприятливі методи пошуку роботи, активізувати власні сили клієнта на планування власної трудової кар'єри, творчої активності тощо. У процесі надання допомоги клієнту соціальний працівник використовує специфічні методи та технології – консультування, соціальної допомоги і захисту, соціального обслуговування, соціального посередництва. Функції соціальної роботи взаємопов'язані і в той же час відносно самостійні за цільовим призначенням і функціональним змістом, обумовлені специфікою об'єкта соціальної роботи, в якості якого виступають клієнти центрів зайнятості, сфера зайнятості в цілому.

Підвищенню ефективності діяльності у сфері зайнятості населення сприяє технологізація соціальної роботи. Соціальна технологізація як процес оптимізації професійної діяльності соціальних працівників виступає як наукомісткий ресурс, використання якого дозволяє передбачати різноманітні соціальні зміни, активно впливати на життя, отримувати прогнозовані соціальні результати. Оскільки поняття соціальної технології не має однозначного визначення, доцільно уточнити його зміст.

Соціальна технологія – це система знання про оптимальні способи перетворення й регулювання соціальних відносин і процесів у життєдіяльності людей, а також сама практика алгоритмічного застосування оптимальних способів перетворення і регулювання соціальних відносин і процесів. Специфіка технологічного підходу в соціальній роботі полягає у складності її об'єкта, в якості якого виступають індивіди, сім'ї, соціальні групи, суспільство в цілому, крім того, соціальні технології регулюють як суб'єкт-об'єктні, так і суб'єкт-суб'єктні відносини.

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

Значення соціальної технологізації полягає у тому, що вона робить діяльність більш раціональною, включаючи в неї лише ті операції, які необхідні для вирішення поставленої мети.

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

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

Важливим завданням фахівців соціальної роботи у сфері зайнятості є використання як традиційних, так і інноваційних технологічних процедур. Інноваційними технологіями виступають такі, що спрямовані на формування настанов, орієнтацій соціальних

суб'єктів на підприємницьку діяльність як домінуючу інституцію ринкової економіки, підготовку клієнтів до започаткування власної справи, забезпечення можливості одержання знань, необхідних для реалізації підприємницького проекту, узгодженості його з ситуацією на ринку праці. Особливу значущість у сьогоденні має допомога в організації соціального підприємництва, яке спрямоване на скорочення безробіття, створення нових робочих місць з метою підтримки найбільш уразливих, неконкурентоспроможних працездатних осіб. Гуманістичні принципи соціальної роботи, закордонний досвід розвитку соціального підприємництва свідчать про необхідність відпрацювання форм, методів, технологій, що здатні забезпечити розвиток цієї діяльності, метою якої не є одержання лише прибутку, а використання його на подальший розвиток такого підприємства з метою соціальної підтримки найбільш уразливих у сфері зайнятості осіб, створення умов для їх трудової самореалізації, розвитку соціально-професійного потенціалу.

Таким чином, соціальна робота виконує одну з провідних функцій – сприяє адаптації економічно активних верств населення до вимог ринку праці в умовах переходу від індустріального до інформаційного суспільства, до глибинних трансформацій соціально-трудових відносин, сфера зайнятості в яких є одним із головних структурних елементів. Вирішення цього завдання є вкрай актуальним, оскільки домінуючими характеристиками соціально активного населення в сучасних умовах є невизначеність, дезорієнтованість, розгубленість.

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

Навіть якщо виходити з вузького тлумачення соціальної роботи як інструменту реалізації соціальної політики, її не можна звести до автоматичного виконання державних соціальних програм зайнятості. Базуючись на теоретико-методологічних та методичних засадах, гуманістичних принципах, цільових настановах, функціях та задачах соціальної роботи як науки, практична соціальна робота, виконуючи

оперативні, тактичні задачі, спрямована на реалізацію стратегічної мети соціальної політики, а саме: забезпечення високого рівня і якості життя економічно активних, працездатних верств суспільства на цивілізованому рівні, розробку та дотримання соціальних стандартів на рівні цивілізованих вимог, які забезпечують розвиток соціально-професійного потенціалу працездатних членів суспільства.

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

У соціальній роботі у сфері зайнятості соціальні працівники виконують свою роботу, дотримуючись основних принципів функціонування та розвитку цієї сфери, що закріплені у законодавчих актах. Основними із них є наступні:

- по-перше, добровільність праці, вільне розпорядження громадянами своїми професійними, трудовими здібностями. Кожна людина вправі обрати для себе той вид діяльності, який забезпечує можливість реалізації її здібностей, незайнятість не може бути підставою для притягнення людини до адміністративної або іншої відповідальності. Цей принцип дає людині можливість вільно обирати вид діяльності, місце, форму реалізації своїх здібностей;

- по-друге, принцип відповідальності держави, відповідних соціальних служб та установ різного рівня за створення умов для реалізації прав громадян на працю і вільно обрану зайнятість. Держава має сприяти громадянам у набутті відповідної кваліфікації, оволодінні тією чи іншою професією. Реалізуючи цей принцип, соціальні працівники, зокрема представники центрів зайнятості, використовують економічні, законодавчі, соціальні та інші механізми;

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

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

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

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

### **10.3. Ефективність соціальної роботи у сфері зайнятості та на ринку праці, чинники її підвищення**

В умовах складної соціально-економічної ситуації в сучасній Україні, що супроводжується різким зниженням рівня та якості життя населення, актуальним є питання підтримки та соціальної адаптації до ринкових умов населення країни і, особливо, найбільше соціально-уразливих груп. Зважаючи на скорочення фінансування більшості соціальних програм та збільшення потреби у соціальній допомозі з боку населення, актуальним є питання підвищення ефективності соціальної роботи, у першу чергу, у сфері зайнятості та на ринку праці.

<b>Визначення сутності поняття «ефективність»</b>	Значення терміна «ефективність» (від лат. effectus – виконання, дія, ефект) – здатність приводити до потрібних результатів; дієвість, результативність [13].
---	--

У філософському аспекті ефективність розглядається в контексті проблеми єдності теорії і практики: в цьому випадку вона є показником втілення ідеї у життя, пов'язує мету і результат діяльності, що робить можливим аналіз досягнутого у процесі діяльності і підведення підсумків. Чим ближче досягнутий результат діяльності до поставленої мети, тим вище її ефективність [13].

Дослідження ефективності різних операцій, процесів є предметом спеціального наукового напрямку — теорії ефективності. Ця теорія має добре розвинений понятійний апарат, що успішно використовується в різних галузях практичної діяльності. У теорії і методології ефективності (розглядається зазвичай ефективність нової техніки, науково-технічного процесу тощо) вона характеризується як інтегральна сума різних ефектів. При цьому ефект позначає результат конкретної діяльності, заходу або процесу, наслідок дії тих або інших чинників [14].

Поняття «ефективність» добре вивчене в рамках економічної теорії, менеджменту, соціології організацій, соціології управління, соціології праці. Основу сучасних наукових досліджень проблем ефективності в рамках економічної теорії складає визначення поняття «ефективність», сформульоване представниками неокласичної школи політекономії (У. Парето, Й. Шумпетером) в кінці ХІХ століття. Так, ефективність за Парето (Pareto efficiency) – це рівень організації економіки, при якому вхідні ресурси використовуються найефективніше (ефективність виробництва), а результат забезпечує

максимально можливу корисність для споживачів (ефективність розподілу ресурсів) [15].

Франк Х. Найт (1885–1972), один із засновників чиказької економічної школи, в роботі «Економічна організація» також відзначає, що «визначення ефективності пов'язане з пропорцією, але не між «виходом» і «входом», а між корисним виходом і сукупним входом і, відповідно, корисним входом. Навіть у разі простого перетворення енергії говорити про ефективність безглуздо без вимірювання корисності або цінності» [16, р. 456].

У «Сучасному економічному словнику» під ефективністю розуміється результативність і продуктивність процесу, операції, проекту, що визначаються як відношення результату (економічного ефекту) до витрат, що зумовили (забезпечили) його отримання [17].

Так, американський учений П. Друкер, розглядаючи проблему ефективності, також *виділяє суто економічне поняття*, що означає співвідношення витрат ресурсів і результатів, отриманих від їх використання (результативність), *від соціологічної категорії*, що показує вплив способів організації праці на рівень досягнутих результатів (власне ефективність). При цьому результативність є віддзеркаленням ефективності. Суть даної категорії він визначає як «особливу технологію розумової праці, направлену на забезпечення постійного підвищення результативності фізичної праці, що становить основу виробничої діяльності підприємств» [182, с. 67].

Дослідженням питань ефективності соціальної роботи займаються Є.І. Холостова, П.Д. Павленок, В.В. Колков, Є.І. Комаров, В.Г. Попов, А.І. Яковлев та інші. Так, у роботах Є.І. Холостової, П.Д. Павленка та В.В. Колкова здійснюється комплексний аналіз оцінки ефективності соціальної роботи. У статті Є.І. Комарової та В.І. Попова «Ефективність соціальної роботи» розглянутий понятійний апарат, методи оцінки ефективності (параметричний метод, анкетне опитування, метод оцінки затрат), чинники ефективності діяльності закладів соціального обслуговування тощо. У роботі А.І. Яковлева [19] запропоновані методи визначення ефективності соціальної роботи, серед яких статистичний аналіз, порівняльний аналіз, соціально-демографічний аналіз, метод спрямованого спостереження.

У сучасній теорії соціології соціальної роботи поняття «ефективність» має декілька визначень [20]:

1. Ефективність як продуктивність, економічність (Efficiency) – це показник ефективності діяльності, що віддзеркалює суму вироблення на одиницю витрат. Чим менше ресурсів витрачено на досягнення



запланованого результату, тим вище продуктивність. Тобто мається на увазі суто економічна ефективність. Говорячи про оптимізацію системи соціальних послуг, мають на увазі більш ефективне управління ресурсами, яке б дозволило підвищити працездатність системи при зменшенні затрат.

2. Ефективність як дієвість (Effectiveness) – це здатність системи приводити до будь-якого ефекту (результату), який не завжди може бути виміряний за допомогою кількісних показників.

3. Ефективність як результативність, оптимальність (Efficacy) – це здатність досягати наміченого результату в бажаному обсязі, що може виражатися мірою фактично виробленого результату до нормативного (запланованого).

Також відомо, що поняття якості діяльності та її ефективності тісно взаємопов'язані. «Якість» можна розглядати як відповідність ідеального образу діяльності, що задовольнятиме всіх суб'єктів соціальної взаємодії, та реального втілення в його в життя. Ідеальний образ включає пов'язані між собою процес, результат, порівнянність мети та результату (результативність), досягнення мети з найменшими витратами (економічна ефективність) [20]. При оцінці ефективності соціальної роботи як певної соціальної діяльності визначення якості цієї діяльності є дуже важливою складовою.

Результативність діяльності (досягнення найвищого результату) не означає автоматично, що діяльність є ефективною. Економічність діяльності (низькі витрати) також не обов'язково означає, що діяльність ефективна. Про максимальну ефективність діяльності можна говорити тоді, коли високому результату відповідають найнижчі витрати [21]. Тільки поєднання всіх цих параметрів (економічна ефективність, результативність та якість) означає ефективність у повному змісті слова.

Отже, економічна ефективність характеризується такими властивостями, як продуктивність, економічність, результативність, раціональне використання ресурсів. У сучасній науковій літературі запропоновані відповідні критерії їх оцінки. При цьому визначення критеріїв економічної ефективності орієнтоване на отримання максимального результату при мінімальних витратах, відповідність стандартам, що мають чіткі кількісні показники.

У той же час підвищення економічної ефективності будь-якої діяльності у соціальній сфері зрештою має бути підпорядковане меті соціального розвитку конкретної людини та суспільства в цілому.

Соціологічний аналіз ефективності програм, проектів, різних видів діяльності, соціальних організацій передбачає не комерційну оцінку (з погляду економічності використання обмежених ресурсів для задоволення наявних потреб), а їх соціальну необхідність (внесок у вирішення соціально значущої проблеми), соціальну корисність (задоволення потреб клієнта), соціальну привабливість (бажання користуватися цими результатами), соціальну відповідальність (внесок у розвиток суспільства, клієнтів, співробітників) [22].

Під соціальним ефектом розуміється результативність соціальних дій, зв'язків і відносин, соціальних процесів, соціальної системи, досягнення якої в сукупній оцінці різних аспектів досліджуваного явища приводить до прогресивних змін у різних сферах суспільного життя. Соціальний ефект характеризується рівнем життя, ступенем життєзабезпечення людини, задоволенням її соціальних потреб, реалізації інтересів, життєвих планів і ціннісних орієнтацій [22].

Основоположними в області соціологічної оцінки ефективності є роботи німецького соціолога М. Вебера (кінець XIX – початок XX ст.), пов'язані з дослідженням принципів побудови соціальної організації, і американського соціолога Т. Парсонса (XX ст.), що заклав основу сучасних уявлень про мотиви економічної діяльності [23].

Так, на думку Т. Парсонса, ефективність соціальної системи залежить від її адаптивності до постійно змінних умов зовнішнього середовища; від цілеспрямованості членів організації; від інтеграції і синергії підрозділів (підрозділи організації і її члени мають відчувати загальну мету організації і вигідність ефективної роботи в ній); легітимності (визнанні людьми цінностей організації) [24].

До наукових робіт, присвячених вивченню ролі людського чинника в підвищенні результативності організації, можна віднести роботи представників індустріальної соціології (Ф. Тейлора, Р. Емерсона, А. Файоля, А. Маслоу, М. Фолетта та ін.). В індустріальній соціології ефективність розглядається з позицій продуктивності, а основним резервом її підвищення вважається збільшення продуктивності праці [23].

Слід зазначити, що в 50-ті рр. XX ст. ефективність визначалася як ступінь досягнення організацією своєї мети. У 60-ті рр. – на поч. 70-х рр. з'явилося багато різних підходів до визначення ефективності діяльності. Дж. Кемпбел, проаналізувавши ці підходи, прийшов до висновку, що поняття «організаційна ефективність» не має єдиного визначення [19].

Й. Хейзенфельд відзначає, що труднощі оцінки ефективності різних організацій виникають унаслідок наступних чинників: «1) кожна організація має власну концепцію ефективності, яка змінюється з часом; 2) навіть якщо концепції ефективності декількох організацій співпадають, ці організації, як правило, по-різному їх вимірюють; 3) організації використовують різні індикатори ефективності і надають їм різне значення; 4) одиницею аналізу в одному випадку може бути окремий підрозділ, а в іншому – вся організація» [26, р. 205].

Так, у сучасній науковій літературі виділяють два найбільше відомі теоретичні підходи до оцінки ефективності організації: цільовий і системно-ресурсний [27]. Згідно з цільовим підходом до визначення ефективності організація існує для досягнення певної мети (Л. Роббінс, П. Нубер, Ч. Перроу, Т. Берне). Цей підхід відображає «цілеспрямованість, раціональність і старанність – фундаментальні принципи існування сучасних західних суспільств» [27]. Дослідники, які застосовували цільовий підхід, визначали об'єктивні показники, що відповідали цілям організації, а потім використовували ці показники як індикатори організаційної ефективності [26]. Залежно від ступеня досягнення поставленої мети виділяють повну і часткову ефективність. Оцінка при такому підході дається на основі зіставлення передбачуваного і фактичного результату. Це розуміння ефективності не вимагає зіставлення результатів діяльності з витратами (технічна ефективність).

Цільовий підхід можна застосувати в тому випадку, «якщо продукт діяльності організації є матеріальним, а мета організації є зрозумілою і чітко визначеною» [26, р. 206]. Проте організації, в рамках яких надаються соціальні послуги, часто мають суперечливі і розмиті цілі. Р.Х. Холл відзначає, що організаційні цілі мають включати і неформальні сторони організаційної діяльності. У зв'язку з цим мета вбудована в систему цілей, які співробітник або група організації намагаються реалізувати. Клієнти також можуть мати свою власну думку про мету соціальної організації (соціальної служби) і про свою задоволеність від дій соціального працівника [28].

У рамках системно-ресурсного підходу (Е. Яхтман, С. Сішор) ефективність організації розуміється як життєздатність, яка полягає у здатності організації підтримувати своє функціонування, адаптуватися до потреб оточення (освоювати ресурси, підтримувати себе як соціальний організм, взаємодіяти з навколишнім середовищем). Отже, увага приділяється не стільки кінцевим результатам, скільки засобам досягнення результатів. Таке визначення ефективності дозволяє

говорити про довгостроковий процес реалізації функцій певної організації. Існує один вищий критерій – здатність досягти певного результату шляхом оптимального використання ресурсів. При цьому досягнення цілей не ігнорується, а виступає як один з елементів у комплексі критеріїв [29; 30].

У контексті теорії систем організація – це сукупність різних елементів, взаємозалежних і взаємодіючих між собою. У спрощеному вигляді організація отримує ресурси (вхід) з великої системи (зовнішнього середовища), здійснює обробку цих ресурсів (процес) і повертає їх у зовнішнє середовище у зміненій формі, у вигляді товарів і послуг (вихід) [27]. Застосування концепції теорії систем до розгляду організаційної ефективності враховує наявність досягнення балансу між різними елементами системи, в яку входить організація [31].

Проте дуже велика увага до процесу може привести до недооцінки отриманих результатів. У зв'язку з цим у науковій літературі виділяється інтеграційний підхід до оцінки ефективності (Р. Стірз). Цей підхід об'єднує переваги теорії ефективності як досягнення цілей і системно-ресурсного підходу. Він направлений на визначення головних впливових сил оточення: ефективною є та система, яка задовольняє потреби сил, що знаходяться в її оточенні, у взаємодії з якими вона має потребу для постійної підтримки свого існування [30]. Також існує багатопараметричний підхід (Multiple Constituency Model) до ефективності організації, який акцентує увагу на відносній значущості різних групових та індивідуальних інтересів в організації і передбачає «задоволення всіх співробітників, які беруть участь у діяльності організації» [27]. Цей підхід у деяких джерелах називають підходом з позиції «груп підтримки» (англ. «стейкхолдерів»). Ефективність у даному випадку визначається як «здатність задовольняти потреби і очікування максимального числа стейкхолдерів організації – спонсорів, представників громадськості, екологічних організацій, профспілок тощо» [31, с. 33].

Д. Фобс пропонує новий підхід до оцінки ефективності організації – підхід з перспективи соціального конструктивізму. Цей підхід передбачає «досягнення консенсусу між всіма групами зацікавлених осіб відносно того, що вважати ефективністю і якими критеріями слід керуватися при визначенні організаційної ефективності» [32, р. 186]. Ще одним підходом є «політекономічна перспектива», яка ґрунтується на припущенні, що здатність організації отримувати ресурси із зовнішнього середовища залежить від її здатності демонструвати гарні

результати щодо тих критеріїв оцінки, які застосовуються тими, хто контролює доступ до цих ресурсів [27].

Серед сучасних західних підходів до оцінки ефективності організації можна виділити також підхід з погляду задоволеності потреб її учасників (Ч. Барнард, Р. Георгіу, Д. Роулс, Т. Стірс, Р. Нортон, Д. Каплан) [23].

Соціологічні дослідження ефективності організацій у вітчизняній науці пов'язані з роботами таких учених, як Н.А. Вітке, А.К. Гастева, Г.В. Осіпова, А.А. Заворикіна, В.Я. Смельянова, В.Т. Пуляєва та інших представників теорії наукової організації праці. Ключовими поняттями в їх роботах є продуктивність праці як основна складова ефективності та активізація людського чинника через ідейне виховання як засіб підвищення ефективності [23].

Як відзначає С.В. Сухов, ефективність може бути визначена тільки відносно якоїсь конкретної мети (не існує абстрактної «ефективності системи», має місце виключно ефективність ціледосягання) [33]. Оцінювати ефективність функціонування організації можна у двох взаємопов'язаних контекстах: ефективність організації як механізму перетворення ресурсів (критерії ефективності – рентабельність, продуктивність, трудомісткість тощо); ефективність організації як механізму реалізації цілей індивідів і груп (критерії ефективності – рівень мотивації, рівень самореалізації, задоволеність тощо) [33].

Крім того можна розглядати оцінку ефективності організації як з позиції самої організації, так і з позиції індивіда. У першому випадку співробітник соціальної організації виступає як «центр розробки, виробництва і постачання послуг» або «центр формування послуг». У такій інтерпретації організація перетворюється на багаторівневу сервісну систему, учасники якої встановлюють один з одним добровільні (договірні) відносини з вироблення послуг. Відповідно виникають: показники, що дозволяють оцінити якість послуги; показники якості процесу виробництва послуги. У другому випадку оцінюється здатність організації задовольнити цілі і запити її співробітників [33].

Ефективність організації визначається її спроможністю скерувати роботу складових елементів задля реалізації спільної мети. У зв'язку з цим особливої уваги потребує ефективність соціального управління. Так, як зазначає І.В. Арістова, управління може виявитись ефективним у тому випадку, якщо потреби робітників і клієнтів не просто відчувуються і так чи інакше задовольняються, а усвідомлюються та

адекватно віддзеркалюються у соціальних цілях, що є, з одного боку, відбитком потреб, а з іншого – передбаченням в ідеальній формі майбутніх результатів управлінської діяльності. Результат управлінської діяльності має реалізовувати поставлену ціль і, якщо остання адекватно відображає потребу, задовольняти її [34]. Управлінська ефективність розглядається як досягнення організацією поставлених цілей при умові раціонального використання ресурсів.

Отже, обґрунтовуючи наш підхід до визначення поняття «**ефективність**», ми беремо до уваги, що у науковій літературі поняття «ефективність» розглядається в економічному та соціологічному сенсі.

В економічному сенсі «ефективність» означає досягнення найбільшої відповідності цілі і отриманих результатів при найменших витратах. Це перш за все результативність, економічність та продуктивність діяльності, тобто економічна ефективність.

У соціологічному сенсі «ефективність» включає характеристику якісного стану діяльності соціального працівника, її цінності та необхідності для соціуму крізь призму потреб і інтересів споживачів та користувачів соціальних послуг, що пов'язано з проблемою підвищення рівня та якості життя, задоволення соціальних потреб та інтересів різних верств населення.

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

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

Розглянемо більш докладно проблему оцінки ефективності надання соціальних послуг з працевлаштування в межах базових

центрів зайнятості як індикатор ефективності соціальної роботи у сфері зайнятості.

### **Проблема оцінки ефективності надання соціальних послуг**

Проблема полягає в тому, що зараз немає єдиного підходу до оцінки надання соціальних послуг у межах соціальних організацій, не визначені критеріальні показники та методи їх оцінювання, хоча цьому питанню і приділяється достатня увага і з боку науковців, і з боку практиків соціального забезпечення населення та соціальної роботи [21; 23; 27; 29; 35–38].

Під оцінкою ефективності надання соціальних послуг розуміється визначення ступеня відповідності цього процесу офіційно встановленим і закріпленим у стандартах вимогам та нормативам, а також потребам та очікуванням споживачів послуги. Враховуючи складну соціально-економічну ситуацію в країні та залишковий принцип фінансування сфери соціальної допомоги населенню, діяльність з надання соціальних послуг буде ефективною у разі раціонального (оптимального) використання наявних обмежених ресурсів. Крім того, комплексна оцінка ефективності передбачає аналіз не тільки кожного етапу надання соціальних послуг як специфічної взаємодії постачальника та отримувача послуги, але й різних елементів соціальної організації, в межах якої надаються послуги.

Залежно від поставленої мети дослідження в основу оцінки ефективності надання соціальних послуг можуть бути покладені різні ознаки. Проте ці ознаки повинні мати комплексний характер, тобто оцінка має проводитися на основі виділення суб'єктивних та об'єктивних критеріальних показників, що характеризують як об'єкт оцінки, так і отриманий результат, а також його соціальну і особисту значущість для всіх учасників взаємодії. При цьому під критеріальними показниками слід розуміти певні істотні ознаки діяльності з надання соціальних послуг, що включають об'єктивні та суб'єктивні, якісні та кількісні показники, на основі яких проводиться оцінка її ефективності.

Методи розробки критеріїв та показників ефективності можуть базуватися, з одного боку, на параметричних даних (коли враховується стан клієнтів соціальної служби на «вході» та «виході» – опис стану клієнта при реєстрації, першому контакті з соціальним працівником та після реабілітації клієнта); з іншого боку, з урахуванням рівня задоволеності потреб клієнтів, коли застосовується прямий оціночний

метод або здійснюється порівняння того, що повинен отримати клієнт згідно з законодавством, стандартами та нормативами, встановленими органами виконавчої влади, і того, що фактично реалізовано в процесі надання послуг [4].

У той же час, критеріальні показники повинні бути комплексними, тобто характеризувати як процес надання послуги, так і отриманий результат, соціальну і особисту значущість для всіх учасників взаємодії, а також діяльність соціальної організації в цілому, в межах якої надаються послуги. Необхідно також враховувати соціальні зміни, що відбуваються у суспільстві, стан розвитку економіки, рівень соціального захисту, соціальну взаємодію організації соціального обслуговування населення з іншими державними та недержавними організаціями тощо. У зв'язку з цим критеріальні показники ефективності можуть відрізнитися залежно від регіональних та місцевих особливостей (наприклад, специфічні рішення місцевих органів влади). В той же час критерії та показники ефективності мають враховувати такі характеристики, як якість та рівень життя населення, соціальну активність тощо.

Всі ці процедури оцінки ефективності надання послуги мають порівнюватися з соціальними стандартами, тобто офіційно встановленими вимогами до якості соціальної послуги. Згідно з матеріалами Міжнародної організації по стандартизації, *рівень якості послуги / обслуговування* – це відносна характеристика якості, яка ґрунтується на порівнянні фактичних значень з нормативними значеннями показників якості, відбитих у відповідних **стандартах** [39]. Тобто ступінь відповідності соціальному стандарту і є рівень ефективності надання послуги.

Соціальні стандарти встановлюються і гарантуються державою. Процес створення системи соціальних стандартів, гарантій, нормативів розпочався у державі із прийняттям Закону України «Про прожитковий мінімум» (1999 р.) та Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» (2000 р.), Наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 17 червня 2002 р. № 293 «Державний класифікатор соціальних стандартів та нормативів». Формування державних соціальних стандартів і нормативів здійснюється з урахуванням вимог та норм міжнародних договорів України у сфері соціального захисту та трудових відносин.

У той же час, як зазначають аналітики, в Україні державні соціальні стандарти формуються виходячи з мінімально можливого задоволення соціальних потреб громадян, а не із забезпечення



необхідного рівня споживання. Державні соціальні стандарти встановлюють лише нормативи функціонування конкретних державних установ і містять виключно кількісні показники, на основі яких здійснюється розрахунок необхідних для підтримки установи державних коштів. Зміст і якість послуг, обсяг необхідного споживання соціальних послуг, потреби одержувачів і результат надання соціальних послуг не відображені в системі соціальних стандартів, що діють. Вони не орієнтовані на індивідуальні потреби соціально-уразливих груп населення. Крім того стандартами регулюється діяльність лише державних соціальних служб та установ. За допомогою таких стандартів неможливо оцінити ефективність використаних ресурсів, зіставити їх з результатом і виявити ступінь впливу послуг на підвищення якості життя одержувача. На жаль, в Україні усі стандарти не відпрацьовані. Кожен експерт (аудитор) може оцінювати будь-яку послугу на свій розсуд [40].

За відсутності стандартів оцінка ефективності та якості соціальних послуг має проводитися наступними **засобами**:

- оцінки результатів діяльності з надання послуг (система звітів місцевим державним адміністраціям, виконавчим органам відповідних рад, відповідним державним органам, інспекціям тощо; аналіз кількісних показників; перевірка документації тощо);
- оцінки процесу чи результатів надання соціальних послуг експертами. Використання соціальної експертизи є необхідним в умовах відсутності стандартів якості у сфері надання соціальних послуг;
- оцінки процесу чи результатів надання соціальних послуг соціальними аудиторами як різновид соціальної експертизи;
- оцінки ступеня задоволеності клієнтів та постачальників послуг якістю процесу соціального обслуговування.

На жаль, у сучасних умовах оцінка ефективності та якості соціальних послуг проводиться в основному за допомогою розвинутої системи звітності, розрахунку кількісних показників та виявлення їх відповідності запланованим показникам (кількість послуг, наданих певній категорії населення за певний період часу). Використання тільки системи звітів та кількісних показників є недостатнім у сучасних умовах, коли необхідно звертати увагу на потреби конкретних соціально-уразливих груп і надавати ті послуги і у тому обсязі, які їм потрібні.

Для цього, по-перше, необхідні стандарти якості соціальних послуг, які вже розробляються за допомогою діяльності різних експертних груп. По-друге, необхідно розробити єдину **методику оцінки ефективності надання соціальних послуг** для всіх соціальних організацій на місцевому рівні з варіативною частиною, яка б відрізнялась залежно від того, для якої категорії клієнтів надається та чи інша соціальна послуга. В основі цієї технології оцінки мають бути всі зазначені вище засоби оцінки ефективності на основі суб'єктивно-об'єктивних критеріальних показників.

**Критеріальні показники ефективності соціальних послуг**

На основі систематизації різних підходів [21; 23; 27; 29; 35 – 38], ми можемо виділити наступні критеріальні показники оцінки ефективності надання соціальних послуг:

послуг:

- **Стан та діяльність установ, організацій, соціальних служб, у рамках яких надаються соціальні послуги:** фінансове, матеріально-технічне та інформаційне забезпечення надання послуг; наявність і стан статутних документів, інструкцій, розпоряджень, рекомендацій для безпосередньої роботи з клієнтами; рівень організації праці фахівців; чіткий розподіл компетенції і обов'язків; швидке реагування на виникаючі труднощі, комунікаційні зв'язки, взаєморозуміння між співробітниками та між співробітниками і керівництвом; інтенсивність і ефективність упровадження інноваційних методик і техніки надання соціальних послуг; психологічний клімат у трудовому колективі і задоволеність працівником умовами і результатами праці тощо.

- **Характеристика процесу надання соціальних послуг (соціальної взаємодії між споживачем і постачальником соціальних послуг):** розуміння суті проблеми клієнта (необхідності в послугі); комплексний підхід до вирішення проблеми клієнта, наявність договору з клієнтом, розробка плану роботи з клієнтом, системність у процесі підтримки клієнта; тривалість надання послуги: певні терміни, частота зустрічей з клієнтом, виконання плану роботи з клієнтом; якість і доступність послуг; оптимальність витрат на соціальне обслуговування; ефективність використання бюджетних коштів; результативність різних видів соціальних послуг, а також методів і технологій їх надання; кількість наданих послуг;

взаємозв'язок з іншими соціальними інститутами аналогічного характеру.

- **Компетентність та кваліфікаційний рівень постачальників соціальних послуг:** наявність фахової підготовки; професіоналізм фахівців: наявність у роботі різних методів і напрямів соціальної роботи; дотримання етичних принципів, виключення дискримінуючих практик, знання професійної термінології; орієнтація на клієнта: врахування потреб та інтересів клієнта, партнерські відносини з клієнтом, толерантне відношення до клієнта тощо; особисті якості постачальника соціальних послуг.

- **Кінцевий результат (отримана послуга):** рівень відповідності фактичних результатів діяльності запланованим; рівень задоволеності потреб і очікувань всіх учасників процесу; раціональне використання наявних ресурсів для надання послуг; відсутність претензій і скарг; забезпеченість споживачів різними видами послуг; спрямованість соціальної послуги на компенсацію наявних обмежень споживача соціальної послуги та активізацію його соціальної суб'єктності.

- **Зовнішня соціальна ефективність:** відповідність соціально-економічній і політичній ситуації в країні; відповідність соціальній політиці держави; продуктивна взаємодія з урядовими, державними, комерційними і суспільними організаціями; позитивний імідж соціальної служби, популярність, авторитет в громаді, конкурентоспроможність, високі статусні позиції, вплив на громадську думку.

Визначені критерії та емпіричні показники дозволяють комплексно оцінити ефективність надання соціальних послуг, оскільки враховують оцінку соціальної організації, процесу надання соціальної послуги, постачальника соціальної послуги, отриманого результату та зовнішньої соціальної ефективності.

**Оцінка ефективності соціальних послуг з працевлаштування в умовах базових центрів зайнятості**

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

включати:

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

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

$$\text{І І С Е} = (\text{Ік} + \text{Іп} + \text{Іе}) / 3,$$

де: **Ік** – Сумарний Індекс ефективності з точки зору клієнтів;

**Іп** – Сумарний Індекс ефективності з точки зору постачальників послуг;

**Іе** – Сумарний Індекс ефективності з точки зору експертів.

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

## **ДОВІДКА**

### **Оцінка ефективності надання соціальних послуг з працевлаштування в умовах центрів зайнятості (за матеріалами соціологічного дослідження у м. Маріуполі)**

З метою апробації запропонованої методики було проведене соціологічне дослідження щодо оцінки ефективності надання соціальних послуг безробітним молодим спеціалістам у центрі зайнятості міста Маріуполя, яке складалось з двох частин.

Перше дослідження на тему «Соціально-економічне самопочуття молоді міста Маріуполя» було проведене з метою вивчення проблем молоді міста у сфері зайнятості, за матеріалами якого були розроблені відповідні заходи щодо соціального захисту безробітних молодих спеціалістів як найбільш соціально-уразливої групи молоді на місцевому ринку праці (квітень-червень 2011 року; N = 592). Генеральна сукупність складала 130 тис. осіб у віці від 15 до 35 років (відповідно до даних Головного Управління статистики в Донецькій області станом на січень 2011 року). Вибіркова сукупність складала 592 особи (152 особи у віці 15-19 років, 176 осіб – 20-24 роки, 156 осіб – 25-29 років, 108 осіб – 30-35 років). З них 48% чоловіків та 52% жінок. Вибірка квотна та відтворює структуру генеральної сукупності у вигляді квот (пропорцій) за ознаками віку та статі. В ході дослідження було використано формалізоване інтерв'ю як метод отримання соціологічної інформації.

Друге дослідження на тему «Ефективність надання соціальних послуг безробітним молодим спеціалістам у місті Маріуполі» було проведене з метою виявлення рівня задоволеності безробітних молодих спеціалістів діяльністю Державної соціальної служби (Маріупольського міського центру зайнятості), яка надає їм соціальні послуги з працевлаштування (серпень-вересень 2011 року; N = 121), а також враховувалася самооцінка якості надання послуг цій категорії працівниками центрів зайнятості та оцінка їх спеціалістами інших соціальних служб та представниками державних та муніципальних органів влади з метою визначення інтегрального індексу соціальної ефективності (ІСЕ) надання послуг цій категорії в цілому.

У дослідженні взяли участь клієнти (споживачі послуг), постачальники послуг та експерти. Відповідно до мети цього дослідження були виділені дві групи споживачів соціальних послуг з працевлаштування. Перша група – випускники вищих навчальних

закладів, які офіційно зареєстровані у Державній службі зайнятості та шукають перше робоче місце. Друга група - випускники професійно-технічних навчальних закладів, які офіційно зареєстровані у державній службі зайнятості та шукають перше робоче місце. Генеральна сукупність – випускники вищих та професійно-технічних навчальних закладів, які є клієнтами Маріупольського міського центру зайнятості та 4 районів центрів зайнятості і шукають перше робоче місце (N = 451 особа). Вибіркова сукупність – 121 особа. Метод отримання соціологічної інформації – формалізоване інтерв'ю. З метою забезпечення репрезентативності була сформована вибірка сукупності, яка віддзеркалювала генеральну сукупність за основними показниками. Критерієм відбору одиниць спостереження була реєстрація в центрі зайнятості та наявність статусу безробітного молодого спеціаліста. До першої підгрупи увійшло 69% респондентів, до другої – 31% від безробітних молодих спеціалістів.

Було також проведено напівформалізоване інтерв'ю з постачальниками послуг та експертне опитування представників органів місцевого самоврядування, керівників та представників державних та недержавних соціальних організацій міста, діяльність яких пов'язана з працевлаштуванням молоді (N=26), з питань якості надання соціальних послуг з працевлаштування безробітним молодим спеціалістам в умовах промислового міста.

Отримані результати соціологічного дослідження дозволяють зробити наступні висновки. Соціально-економічне положення молоді міста, у тому числі у сфері зайнятості та на ринку праці, є доволі нестабільним. Молодь не задоволена рівнем своєї соціальної захищеності, різними аспектами свого життя та потребує якісного соціального обслуговування. Більшість молодих людей працюють не за спеціальністю та в цілому не задоволені своєю роботою передусім тому, що є загроза в найближчий час її втратити. Значна частина молодих людей не навчається та не працює. При цьому кількість осіб, що не працюють та не навчаються, найбільша у віковій категорії 15-24 роки. У цілому рівень задоволеності молоді різними аспектами свого життя складає 2,9 бали (мін. 1,0, макс. 5,0). Більшість опитаних молодих осіб не задоволені своїм життям в цілому, а також рівнем своєї соціальної захищеності. При цьому потреби різні для різних вікових категорій: у віці 15-19 років – освіта, підходяща робота та впевненість у майбутньому, у віці 20-24 роки – повноцінна відпустка, дозвілля та підходяща робота, у віці 25-29 років – впевненість у майбутньому та повноцінна відпустка, у віці 30-35 років

– якісне соціальне обслуговування та можливість повноцінного дозвілля.

При наявних соціальних проблемах молоді та потребі у соціальних послугах, у тому числі і з працевлаштування, більшість молодих людей не звертається до соціальних служб. Основна причина – недовіра до державних соціальних організацій та низький рівень інформованості про можливість отримання допомоги. Крім того слід враховувати і низький рівень соціальної активності молоді міста.

У той же час 14% опитаної молоді або були клієнтами Маріупольського міського центру зайнятості, або звертались до працівників центру за допомогою, консультацією, інформацією. 9% молодих мешканців міста звертались до приватних кадрових агентств. Найчастіше до Державної служби зайнятості зверталися молоді особи у віці до 25 років, до недержавної служби зайнятості – молоді особи у віці 25-29 років.

Це можна пояснити наступним. Центр зайнятості реалізує соціальну функцію держави із забезпечення конституційного права громадян на працю, у тому числі і молоді, не здатної на рівних умовах конкурувати на ринку праці. Механізми працевлаштування випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів, які використовуються співробітниками Маріупольського міського центру зайнятості, є достатньо ефективними, що підтверджується статистичними даними та звітною інформацією. Центр добре справляється з цією функцією передусім завдяки взаємодії з місцевими органами самоврядування та підтримці партнерських відносин з містоутворюючими підприємствами міста. Особливо приділяється увага збалансованості підготовки спеціалістів у навчальних закладах з потребами місцевого ринку праці та профорієнтаційній роботі з учнівською та студентською молоддю. Це має попередити появу молодих осіб, які не мають досвіду роботи і тому не можуть знайти роботу. Саме тому найбільш соціально-уразливі категорії молоді, передусім без досвіду роботи, звертаються до центру зайнятості.

Молодь у віці 25-35 років, яка більше покладається на себе, ніж на державу та місцеву владу, та вже має певний досвід роботи, тому може на рівні конкурувати на ринку праці, звертається до приватних кадрових агентств, оскільки приватні кадрові агентства, у більшості випадків, пропонують більш престижні та високооплачувані робочі місця, ніж центр зайнятості.

Є певна частина молодих осіб, які звертались за допомогою до центру зайнятості та не задоволені його діяльністю (4% опитаних).

*Передусім це молодь міста, яка або уже стикнулася, або стикнеться у найближчий час з проблемою пошуку першого робочого місця. Як показало дослідження, їх незадоволеність пояснюється орієнтацією на отримання високих доходів та престижного робочого місця, що не завжди можливо в умовах складної кризової ситуації, а також відсутності досвіду роботи у молодих спеціалістів. Високі запити випускників вищих навчальних закладів по відношенню до майбутнього робочого місця не завжди за об'єктивних умов можуть задовольнятися співробітниками центру зайнятості. Відсутність реальної оцінки стану ринку праці, своїх можливостей та здібностей, орієнтованість на споживацьку позицію та легкого досягнення високих результатів негативно впливає на поведінку молоді у сфері зайнятості та на ринку праці.*

*Оцінка ефективності надання соціальних послуг безробітній молоді проводилась відповідно до розробленої методики оцінки ефективності надання соціальних послуг у межах соціальних організацій міста. Так, Сумарний Індекс ефективності надання соціальних послуг у центрі зайнятості з точки зору безробітних молодих спеціалістів склав 0,4 (0,55 для першої групи та 0,25 для другої групи). У представників першої групи молодих спеціалістів більш високі запити до здійснення процесу соціального обслуговування, ніж у представників другої групи. Загальний рівень задоволеності різними аспектами обслуговування також вищий у представників першої групи, що цілком логічно, оскільки чим нижчі запити, тим більш висока задоволеність при однакових умовах надання послуг. Майже за всіма аспектами обслуговування задоволеність клієнтів і першої, і другої групи є значно нижчою, ніж значущість (або потреба). У той же час при порівнянні значущості та рівня задоволеності різними аспектами обслуговування серед безробітних молодих спеціалістів першої та другої групи було виявлено:*

- опитані першої та другої групи в цілому задоволені діяльністю установ, організацій, соціальних служб, в рамках яких надаються соціальні послуги, та компетентністю і кваліфікаційним рівнем постачальників соціальних послуг (тобто рівень задоволеності майже співпадає з потребою молоді);*
- опитані першої та другої групи не задоволені організацією процесу надання соціальних послуг (тобто рівень потреби значно більший, ніж задоволеність);*



- для опитаних першої та другої групи є неважливою спрямованість надання соціальних послуг на підвищення рівня соціальної активності;

- для опитаних першої групи рівень задоволеності спрямованістю соціальних послуг на підвищення рівня соціальної активності та позитивним іміджем організації у місті є більшим, ніж потреба;

- найбільший рівень задоволеності і для першої, і для другої групи спостерігається стосовно компетентності і кваліфікаційного рівня постачальників соціальних послуг та доброзичливого ставлення персоналу організації до клієнтів;

- представники першої групи найменше задоволені організацією процесу надання соціальних послуг; другої – іміджем організації у місті.

При цьому представники першої групи найбільше задоволені якістю таких послуг, як консультація та психологічна підтримка (по 4,2 бали). Представники другої групи – якістю соціальних послуг з пошуку роботи (4,3 бали), консультації та професійної орієнтації (4,1 бали). Представники і першої, і другої групи найменше задоволені розміром матеріальної допомоги по безробіттю та організацією професійного навчання.

Ці дані пояснюють, чому опитані першої та другої групи не задоволені організацією процесу надання соціальних послуг (тобто рівень потреби значно вищий, ніж задоволеність): по-перше, низький рівень матеріальної допомоги по безробіттю (орієнтація молоді на отримання великих грошей при мінімальних зусиллях); по-друге, незадоволеність організацією професійного навчання (необхідність отримувати робітничу професію для того, щоб працевлаштуватися). Це впливає і на середній бал рівня загальної задоволеності якістю отриманих послуг у центрі зайнятості.

Сумарний Індекс ефективності надання соціальних послуг у центрі зайнятості з точки зору постачальників послуг склав 0,27. Сумарний Індекс ефективності надання соціальних послуг у центрі зайнятості з точки зору експертів склав 0,35. Отже, **ІСЕ** надання соціальних послуг з первинного працевлаштування у центрі зайнятості склав **0,34 (від -1 до +1)**, тому рівень ефективності надання соціальних послуг в Маріупольському міському центрі зайнятості слід характеризувати як середній.

Маріупольський міський центр зайнятості має дуже добре технічне та інформаційне устаткування, кваліфікованих спеціалістів,

налагоджену систему соціального обслуговування молоді, співробітники використовують інноваційні методи роботи з клієнтами, постійно підвищують рівень своєї кваліфікації, займаються науковою діяльністю тощо. Діяльність центру зайнятості при наявних високих кількісних показниках та позитивному іміджу у місті в цілому задовольняє потреби безробітних молодих спеціалістів. Важливим показником є високий рівень працевлаштування безробітних молодих спеціалістів, а також те, що молодь у віці до 25 років у своїй більшості є клієнтами не більше трьох місяців. Незважаючи на загальний рівень задоволеності безробітних молодих спеціалістів діяльністю центру, є певна незадоволеність клієнтів процесом надання соціальних послуг з працевлаштування. Так, діяльність самого центру оцінюється доволі високо, але зовнішні умови його функціонування ставлять перед центром певні обмеження. Це недосконалість соціального законодавства, реформування соціальної політики, незбалансованість ринку праці, непідготовленість випускників до виходу на ринок праці тощо.

Результати проведеного глибокого інтерв'ю дозволяють говорити про наступні проблеми оцінки ефективності системи соціальних послуг: по-перше, це відсутність єдиного розуміння того, що таке «ефективність соціальної організації»; по-друге, це відсутність перевірених інструментів для проведення оцінювання; по-третє, це необхідність використання зовнішнього аудиторського оцінювання діяльності з надання соціальних послуг організаціями міста.

Таким чином, у зв'язку з тим, що не проводиться спеціальна оцінка ефективності надання соціальних послуг з працевлаштування в умовах базових центрів зайнятості, виникає необхідність у розробці єдиної методики оцінки на основі комплексних критеріїв та емпіричних показників. Було запропоновано методика розрахунку Інтегрального індексу ефективності, що дозволить комплексно оцінити ефективність надання соціальних послуг. Цю методика слід адаптувати для оцінки конкретної соціальної організації за допомогою розробки відповідного інструментарію.

**Чинники підвищення ефективності соціальної роботи у сфері зайнятості населення**

Розгляд проблеми ефективності соціальної роботи у сфері зайнятості потребує визначення системи чинників та умов, що

детермінують її ефективність, тобто характеристик, від яких вона залежить.

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

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

До системи внутрішніх слід віднести об'єктивні умови, що детермінують ефективність соціальної роботи (структурно-організаційні), та суб'єктивні чинники, у ролі яких виступають властивості учасників соціальної взаємодії у процесі надання соціальних послуг.

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

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

Також важливого значення набуває якість керівництва організацією (стилі і методи управління організацією, кадрова політика, планування діяльності; чіткий розподіл обов'язків; орієнтованість на підвищення якості праці співробітників шляхом удосконалення мотивації праці, поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі тощо) та умови надання соціальних послуг як напрямку практичної соціальної роботи (налагодженість комунікацій між підрозділами, наявність інформаційної бази клієнтів тощо; орієнтація на впровадження новітніх (інноваційних) форм, методів

роботи з соціально-уразливими групами, супервізорство; доступність послуг). Практична соціальна робота має бути спрямована на створення сприятливих умов для розвитку і мобілізації внутрішніх ресурсів клієнтів соціальних служб, активізації їх позитивного соціального досвіду і творчого потенціалу, прагнення до самоствердження і самореалізації. Умовою такої роботи є відмова від суб'єкт-об'єктних взаємин соціального працівника і клієнта (у тих випадках, коли це можливо), що приведе до формування активної життєвої позиції у клієнта, а також прагнення самостійно долати свої життєві труднощі та допомагати іншим.

Необхідною умовою ефективності практичної соціальної роботи є професійна компетентність і професіоналізм спеціалістів. «Золоте правило» психології праці проголошує, що праця ефективна, якщо індивідуально-особистісні особливості працівника відповідають вимогам, висунутим до них самою професією як системою функцій. Сукупність тих особливостей, які визначають ефективну реалізацію трудових функцій, позначається поняттям «професійно важливі якості», що формуються в процесі професіонального становлення особистості (професіоналізації) [41].

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

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

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

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

- спрямованість надавача соціальних послуг на постійне професійне зростання і підвищення кваліфікації, саморозвиток та

покращення наявних знань; орієнтація на новаторство, творче використання різних новітніх методів і прийомів відповідно до вимог конкретної ситуації тощо;

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

До суб'єктивних чинників слід віднести також особистісні якості користувачів соціальних послуг, їх соціальну активність та відповідальність, рівень правової культури, соціальну зрілість та бажання брати активну участь у вирішенні своєї проблеми.

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

## **ВИСНОВКИ**

Соціальну роботу доцільно розглядати в широкому сенсі як діяльність щодо попередження негативних наслідків соціально-економічних трансформацій в Україні, превенції складних життєвих ситуацій особистості, соціальних груп, прошарків. Саме в цьому проявляється ефективність соціальної роботи як інструменту реалізації соціальної політики демократичної, соціальної, правової держави.

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

Ефективність надання соціальних послуг з працевлаштування в межах базових центрів зайнятості слід розглядати як один з індикаторів ефективності практичної соціальної роботи у сфері зайнятості та на ринку праці.

## **Контрольні питання**

1. У чому полягає сутність соціальної роботи?
2. Які існують методологічні підходи до визначення соціальної роботи?
3. Розкрийте функції та принципи соціальної роботи.
4. Визначте предмет та об'єкт соціальної роботи як науки.
5. Дайте характеристику суб'єкта соціальної роботи, його структуру.
6. Дайте визначення соціальної технології, розкрийте особливості технології надання допомоги безробітним.
7. Дайте характеристику критеріїв оцінки ефективності соціальної роботи у сфері зайнятості та на ринку праці.

## **Практичні завдання**

1. Ви соціальний працівник у Державній службі зайнятості м. Маріуполь. До Вас звернувся чоловік 45 років, який працював слюсарем. Більше року він не працює, оскільки знаходився на лікуванні у зв'язку з виробничою травмою. Чоловік звернувся до служби зайнятості з проханням допомогти з працевлаштуванням за спеціальністю.

Дайте визначення поняття «безробітний». Назвіть основні форми та види безробіття. Дайте загальну характеристику проблем, з якими стикнувся безробітний в сучасній Україні. Назвіть організації, які здійснюють соціальний захист безробітних в Україні. Перерахуйте основні форми, методи і технології соціальної роботи з безробітними.

Розкрийте основні положення законодавства України щодо соціального захисту безробітних, які можна застосувати при вирішенні цієї проблемної ситуації. Вкажіть основні напрямки діяльності державних служб зайнятості щодо надання допомоги безробітним. Складіть план роботи з клієнтом.

2. Ви соціальний працівник служби зайнятості м. Маріуполя. До Вас звернулася дівчина 22 років з проханням зареєструвати її як безробітну, оскільки вона закінчила ВНЗ за спеціальністю «Геологія» і не змогла протягом півроку самостійно знайти роботу. Раніше вона не працювала.

Дайте визначення понять «молодий спеціаліст», «зайнятість», «ринок праці». Охарактеризуйте основні проблеми, з якими стикаються молоді спеціалісти на ринку праці. Назвіть організації, які надають допомогу у вирішенні проблем працевлаштування молодих

спеціалістів в Україні. Охарактеризуйте основні форми, методи, технології соціальної роботи з безробітними.

Проаналізуйте основні положення законодавства України відносно соціального захисту безробітних молодих фахівців. Розкрийте основні напрямки діяльності державних і недержавних служб зайнятості, які надають допомогу безробітним. Складіть план роботи з клієнтом.

### **Література**

1. Гусякова Л.Г. Социология социальной работы: основные направления исследования / Л.Г. Гусякова. – Барнаул : АзБука, 2002. – 84 с.
2. Андрищенко А.И. Социальная работа : практикум / А.И. Андрищенко, И.А. Евдокимова. – Х. : ХНУ имени В.Н. Каразина, 2007. – 108 с.
3. Павленок П.Д. Социология / П.Д. Павленок, Л.И. Савинов. – М. : Дашков и К, 2007. – 580 с.
4. Гусякова Л.Г. Основы виталистской теории социальной работы / Л.Г. Гусякова. – М. : Русаки, 2010. – 306 с.
5. Українське суспільство 1992–2010. Соціологічний моніторинг / [О. Вишняк, О. Резнік, І. Бекешкіна, О. Іващенко, Є. Головаха та ін.]; за ред. В. Ворони, М. Шульги. – К. : Інститут соціології НАН України, 2010. – 636 с.
6. Балакірева О.М. Політична ситуація у дзеркалі громадської думки: липень 2007 р. / О.М. Балакірева, Д.А. Дмитрук // Український соціум. – 2007. – №4. – С. 119-128.
7. Головаха Є. Українське суспільство 1992–2008: Соціологічний моніторинг / Є. Головаха, Н. Паніна. – К., 2008. – 85 с.
8. Мельникова Н.Н. Диагностика социально-психологической адаптации личности / Н.Н. Мельникова. – Челябинск : ЮУрГУ, 2004. – 57 с.
9. Мудрик А.В. Социальная педагогика / А.В. Мудрик ; под. ред. В.А. Сластенина. – 4-е издание. – М. : Академия, 2003. – 173 с.
10. Дворецька Г.В. Соціологія. [Електронний ресурс]/ Г.В. Дворецька. – Наукова бібліотека «Буковина». – Режим доступу: [http://buklib.net/index.php?option=com\\_jbook&catid=190](http://buklib.net/index.php?option=com_jbook&catid=190)
11. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / [ С. Аксьонова, В. Головенько, Ю. Клименко, Б. Крімера, І. Курило та ін.]; за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Інститут

демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. – 248 с.

12. Мартинюк І. Ставлення молоді до суспільних проблем і перспектив / І. Мартинюк ; за ред. В. Ворони, М. Шульги // Українське суспільство 1992–2010: Соціологічний моніторинг. – К. : Інститут соціології НАН України, 2010. – С. 373 – 379.

13. Философский энциклопедический словарь / [ред. Л.Ф. Ильичева, П.Н. Федосеева и др.]. – М. : Советская энциклопедия, 1983. – 836 с.

14. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках / [ред. Г.В. Осипов]. – М. : ИНФРА-М-НОРМА, 1998. – 448 с.

15. Эффективность по В. Парето [Электронный ресурс]. – Википедия. Свободная энциклопедия. – Режим доступа: [http://ru.wikipedia.org/wiki/Эффективность\\_по\\_Парето](http://ru.wikipedia.org/wiki/Эффективность_по_Парето)

16. Kinder und Jugendliche: Aspekte der Vorbeugung dargestellt an Eckpfeilern der kindlichen Sozialisation; Dokumentation; 12. Mainzer Opferforum vom 14./15. – Oktober, 2000. – 68 s.

17. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева: 5-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2007. — 495 с.

18. Друкер П.Ф. Эффективный руководитель / П.Ф. Друкер. – М. : СП «Бук Чельбэр Интернэшнл», 2007. – 224 с.

19. Яковлев А.И. Эффективность социальной работы // Теория и методы социальной работы / Под ред. П.Д. Павленка. – М. : ГАСБУ, 1995. – Вып. 2. – С. 26.

20. Оценка эффективности деятельности учреждений социальной поддержки населения / [П. Романов, Е. Ярская-Смирнова, Е. Чуева, Я. Крупец, Л. Чеглакова и др.]; под ред. П.В. Романова и Е.-Р. Ярской-Смирновой. – М. : Московский общественный научный фонд; Центр социальной политики и гендерных исследований, 2007. – 234 с.

21. Усманова С.Р. Оценка эффективности деятельности социальных служб : дис. ...канд. социол. наук: 22.00.08./ С. Р. Усманова. – М. : РГБ, 2005. – 175 с.

22. Соціологія: словник термінів і понять / [С.А. Біленький, В.М. Дебой, М.А. Козловець та ін.]. – К. : Кондор, 2006. – 372 с.

23. Вешкурцева С.А. Комплексная модель эффективности коммерческих организаций / С.А. Вешкурцева // Антикризисное управление. – 2003. – № 5-6. – С. 28-30.



24. Парсонс Т. Система современных обществ / Т. Парсонс ; [пер. с англ. М.С. Ковалева, Л.А. Седова]. – М. : Аспект Пресс, 1997. – 270 с.
25. Blumer Herbert Symbolic Interactionism // Four Sociological Traditions. Selected Readings / Ed. by Randall Collins. New York-Oxford, 1994. – 321 pgs.
26. Hasenfeld Y. Human service organizations. – NJ: Prentice-Hall, 1983. – 276 p.
27. Гілета О.П. Ефективність некомерційних організацій: теоретичні підходи / О.П. Гілета // Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – 2008. – № 795. – С.72-77.
28. Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Р.Х. Холл. – СПб. : Питер, 2001.
29. Боденко Б.Н. Проблема оценки эффективности практической социальной работы (к построению теории социальной работы) / Б.Н. Боденко // Работник социальной службы. – 1997. – №2. – С. 51-54.
30. Погрібна В.Л. Соціологія професіоналізму : монографія / В.Л. Погрібна. – К. : Алерта: КНТ: ЦУЛ, 2008. – 336 с.
31. Гибсон Дж.Л. Организации: поведение, структура, процессы/ Дж.Л. Гибсон, Д.М. Иванцевич, Д.Х. – мл. Доннелли ; пер. с англ. – 8-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 662 с.
32. Forbes D.P. Measuring the immeasurable: Empirical studies of nonprofit organization effectiveness from 1977 to 1997// Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. – 1998. - № 27. – P. 183 – 202.
33. Сухов С.В. Развитие организации: цели и эффективность. [Электронный ресурс]/ С.В. Сухов. – Корпоративный менеджмент. – Режим доступа: [http://www.cfin.ru/management/strategy/change/targets\\_n\\_effect.shtml](http://www.cfin.ru/management/strategy/change/targets_n_effect.shtml)
34. Арістова І.В. Державна інформаційна політика: організаційно-правові аспекти / І.В. Арістова ; за ред. О.М. Бандурки. – Х. : Ун-т внутр. справ, 2000. – 368 с.
35. Быковская Л.И. Оценка качества социальных услуг в системе социальной работы как объективная необходимость / Л.И. Быковская // Перспективы развития и актуальные проблемы социальной работы в условиях модернизации российского общества. – Киров : ГОУ ВПО КГМА, 2007. – С. 68-73.
36. Инкижинова С.А. Об оценке эффективности социальных услуг / С.А. Инкижинова. – Официальный сайт Института социологии

[http://www.isras.ru/abstract\\_bank/1209033706.pdf](http://www.isras.ru/abstract_bank/1209033706.pdf)

37. Холостова Е.И. Содержание и эффективность деятельности учреждений социального обслуживания населения / Е.И. Холостова. — М. : Институт социальной работы, 1997.

38. Шишка К.П. Социально-экономическая эффективность деятельности учреждений социального обслуживания : дис. ...канд. экономич. наук: 08.00.05. / К. П. Шишка. — М. : РГБ, 2003. — 227 с.

39. Державний стандарт України системи управління якістю ISO 9001:2009 [Електронний ресурс]/ Державний стандарт України системи управління якістю. — Офіційний сайт Управління Голодержслужби України в Вінницькій області. — Режим доступу: <http://www.gids.gov.ua/sub/vinnitska/ua/publication/content/13354.htm?s216900905=4fb34e4f5f2cb9b69cfe975baa74f488>

40. Інноваційні моделі соціальних послуг: Проекти Українського фонду соціальних інвестицій: у 3 т. / [Л.В. Бондарчук, Л.П. Дума, Н.В. Кабаченко та ін.]; за ред. Н.М. Шкуратової. — К. : ЗАТ «ВПОЛ». — Т. 3. — 2007. — 320 с.

41. Базаров Т.Ю. Психологическая диагностика в управлении персоналом / Т.Ю. Базаров, М.Ю. Калашников, Е.А. Аксенова; под ред. Е.А. Климова. — М. : РПО, 1999. — 184 с.

## **Глава 11**

# **ПРОФОРІЄНТАЦІЙНА РОБОТА В СИСТЕМІ РЕГУЛЯЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

---

### **11.1. Наукові основи професійної орієнтації**

### **11.2. Система професійної орієнтації**

### **11.3. Професійна освіта й вибір професії**

### **11.4. Професіоналізація особистості спеціаліста**

*Контрольні питання*

*Практичні завдання*

*Література*

## 11.1. Наукові основи професійної орієнтації

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

З розвитком науки ця проблема стає об'єктом комплексних наукових дослідів, метою яких є всебічні дослідження проблем професійної орієнтації людини у сучасних соціально-економічних умовах і виявлення науково обґрунтованих і практично апробованих підходів до вирішення проблеми професійної орієнтації людини. До таких належать принципи професійної орієнтації, розробка професіограм, які дозволяють дати повне уявлення про вимоги професії до особистісних якостей людини.

### **Загальні положення та поняття**

Вибір професії – одне із важливіших і водночас непростих питань життєдіяльності людини.

Якщо професія вибрана відповідно до природних здібностей і покликання людини, тоді її діяльність стає джерелом творчого натхнення і соціального благополуччя.

Проблема вибору професії пов'язана з професійною орієнтацією, тобто треба бути достатньо досвідченим, знати типи професій і володіти умінням розбиратись у їх професійній специфіці та цілеспрямовано підійти до вибору професії відповідно до особистих здібностей і інтересів. Професійна орієнтація – складна комплексна психолого-педагогічна й медико-фізіологічна проблема особистості, а результативність професійної діяльності людини – соціальна проблема.

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

- представники педагогічної науки вважають, що під професійною орієнтацією слід розуміти педагогічну діяльність, яка проводиться з метою правильного вибору людиною професії відповідно до її професійних інтересів, нахилів, здібностей і фізичних даних;
- учені-психологи під професійною орієнтацією розглядають «систему психолого-педагогічних і медичних заходів, які допомагають кожному представнику зростаючого покоління вибрати собі професію з урахуванням потреб суспільства та своїх здібностей» [1];
- у професійній педагогіці професійна орієнтація розглядається як комплекс психолого-педагогічних і медичних заходів, які

направлені на оптимізацію процесу працевлаштування молоді згідно з їх бажаннями, нахилами, сформованими здібностями і з урахуванням потреб у спеціалістах економіки й суспільства в цілому. Систематична робота з профорієнтації є обмеженою частиною виховної роботи навчальних закладів [2];

- комісія ЮНЕСКО з питань професійної орієнтації і професійної консультації під профорієнтацією розглядає допомогу, надану особистості при використанні своїх особливостей, надання людині можливості розвивати їх так, щоб вона могла вибрати для себе галузі навчання і трудової діяльності у ході змінюваних умов її життя і, з одного боку, бути корисною суспільству, а з іншого – досягти особистих прагнень [3].

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

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

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

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

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

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

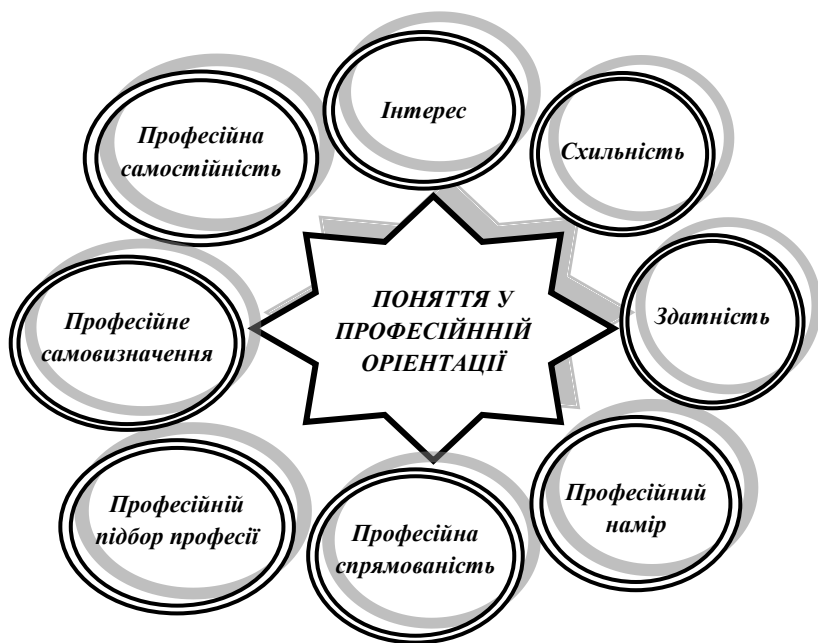


Рис. 20. Поняття у професійній орієнтації

- **професійна направленість особистості** – це вибіркове відношення, яке віддає перевагу тій чи іншій трудовій діяльності, що характеризує особистість і впливає на її діяльність;
- **професійний підбір професії** є заключним етапом роботи з особистістю, у процесі якого визначається конкретна професія, що відповідає особистісним професійним інтересам;
- **професійне самовизначення** – це процес прийняття рішення особистістю при виборі майбутньої трудової діяльності й конкретної професії, що пов'язано з осмисленням особистості як суб'єкта конкретної професійної діяльності. Це передбачає самооцінку особистості індивідуальних професійно-психологічних якостей і зіставлення своїх можливостей і вимог професії до майбутнього спеціаліста;
- **професійна самостійність** – це сукупність якостей особистості, які у процесі діяльності забезпечують осмислення її мети, створення мотивації, яка відповідає цій меті, вибір засобів і дій, які

ведуть до досягнення мети, засобів корекції дій, необхідних для отримання правильного результату.

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

### **Принципи професійної орієнтації**

У професійній орієнтації принципи виступають визначальним фактором взаємодії викладачів і учнів, співробітників

служб зайнятості населення й клієнтів.

Принципи професійної орієнтації визначають дії для досягнення поставленої мети відповідно їх інтересам. У теорії і практиці професійної орієнтації склались наступні принципи.

**Принцип свідомості.** Свідомість дозволяє людині здійснювати професійну діяльність відповідно до поставленої мети, що пов'язане з добрим знанням професії, тобто тим, що повинна людина знати (теоретичні знання) і вміти (практичний досвід) з вибраної професії. Принцип свідомості виявляється у внутрішньому переконанні людини, яке визначає її ставлення до обраної професії, що може бути досягнутим при знанні:

- психофізіологічних вимог, які пред'явлені людині;
- умов праці і, перш за все, її безпеки;
- умов оплати праці;
- можливості отримання обраної професії і перспективи професійного росту;
- ряду інших факторів, пов'язаних із особливостями професії і виробничою діяльністю майбутнього підприємства.

Важливими факторами, які впливають на свідомість вибору професії, є різні види інформаційних джерел, а також знайомство з практичною діяльністю професіоналів на конкретному підприємстві. Об'єктивність теоретико-практичної інформації дозволяє людині найбільш цілеспрямовано і з професійним інтересом реалізувати принцип свідомості, враховуючи індивідуальні психологічні й професійні особливості особистості.

**Принцип самостійності.** У процесі професійної орієнтації вирішуються питання, пов'язані з виявленням професійних інтересів, нахилів і здібностей людини. На основі отриманої інформації складаються рекомендації щодо професії. Однак кінцеве право вибору професії належить особистості.

Самостійність як принцип професійної орієнтації пов'язана із віковими особливостями особистості, з її загальноосвітнім і професійно-освітнім рівнем, станом здоров'я та практичним досвідом.

Вікові особливості особистості характеризуються трьома періодами: молодий, середній і літній вік.

Для молодого віку самостійність пов'язана з вибором першої професії і початком самостійної трудової діяльності. З наближенням закінчення школи проблема вибору професії стає все більш гострою, а головне, потребує конкретного прийняття рішення. У цей період важливо допомогти школяру попередньо виявити інтереси, нахили, здібності й скласти рекомендаційні наставляння про можливість вибору професії. Однак право вибору залишається за школярем.

Для середнього віку принцип самостійності пов'язаний із усвідомленням вибору професії на основі практичного досвіду. Проблема може бути пов'язана з необхідністю зміни професійної направленості або виробництва та інших життєвих обставин людини.

У цих обставинах принцип самостійності реалізується найбільш свідомо. Задача служб професійної орієнтації і соціальних служб зайнятості населення – надати людині об'єктивну інформацію про потребу професій у відповідних організаціях, що дозволить останній свідомо й самостійно вибрати відповідну професію та можливе підприємство.

Вікові особливості літнього віку разом із проблемами самостійності вибору професії найбільш гостро пов'язані з медико-фізіологічним станом людини, що є фактором обмеження вибору професії. Тому особливості професійної орієнтації пов'язані, перш за все, з інформацією про особливості професії, її впливом на організм людини й безпеку праці.

**Принцип свободи вибору професії.** Реалізація цього принципу, в основному, пов'язана з трьома складовими факторами:

- соціально-економічними умовами регіону;
- індивідуально-психологічними особливостями особистості;
- медико-фізіологічним станом людини.

Соціально-економічні умови регіону характеризують розвиток визначених галузей економіки, а отже, і потребу у відповідних професіях і спеціалістах. У цих умовах свобода вибору професій знаходиться під впливом технологічних особливостей виробництва, що у визначеному ступені впливає на свідомість людини як найбільш важливе рішення в забезпеченні її життєдіяльності. Індивідуально-



психологічні особливості особистості спрямовані на пошук професії у межах професійної направленості домінуючого виробництва.

Певні галузі економіки (металургійна, машинобудівна, гірська промисловість, атомна енергетика та інші виробництва) в основі свого виробництва виступають об'єктивним технологічним обмеженням реалізації принципу свободи вибору професії для визначеної категорії населення.

Таким чином, реалізація принципу свободи вибору професії пов'язана не тільки з особистісною свободою людини, але й з об'єктивними соціально-економічними умовами та необхідністю їх урахування у відповідних професіях. Тому вибір професії людиною є не тільки особистісною проблемою, але й водночас соціально-економічною проблемою регіону щодо забезпечення висококваліфікованими кадрами відповідних виробництв.

Принципи професійної орієнтації виступають визначальними у свідомому виборі професії, в успіху оволодіння нею й адаптації у трудовій діяльності.

### **Основи професіографії**

Професіографія (від лат. професія – оголошую свою справу або рід трудової діяльності й від грец. – пишу) – технологія вивчення вимог, які висуваються професією до особистісних якостей, психологічних здібностей, психолого-фізичних можливостей людини [4].

Професіографія використовується з метою визначення відповідності людини вимогам професії й охоплює різноманітні сторони конкретної професійної діяльності людини. Результати професіографії виявляються у професіограмах, які є системою знань (соціально-економічних, технологічних, психофізіологічних) про професію й організацію праці. Професіограма включає й психограму, тобто психологічний портрет професії. Професіографія у професіограмах (характеристика окремої виробничої групи професій) надає повне уявлення про вимоги професії до стану здоров'я людини, що дозволяє найбільш об'єктивно підійти до її вибору професії, а отже, і до прогнозування життєдіяльності людини.

У теперішній час під професіограмою розуміють описувально-технічну й психофізіологічну характеристику різних видів професійної діяльності [4]. Побудова професіограми базується на комплексному й аналітичному підходах вивчення професії.

Комплексний підхід враховує широке коло характеристик: соціальних, технологічних, медичних і гігієнічних, а аналітичний –

аналіз узагальнених нормативних і морфологічних показників структури професії. При комплексному підході до вивчення професії розглядаються об'єктивні характеристики професії, а при аналітичному – психологічні характеристики людини та вимоги до її якостей.

Професіограма має відповідати наступним вимогам [4]:

- чітко виділяти предмет і основні результати праці;
- підкреслювати направленість праці на благо конкретної людини;
- не виділяти окремі складові професії, а змальовувати її цілісно в системі характеристик, особливо підкреслювати її пріоритетні складові;
- показувати можливість розвитку людини у професійній діяльності і перспективи змін у самій професії;
- мати направленість на вирішення практичних задач (профвідбір, професійне навчання, раціоналізацію трудової діяльності);
- відображати некомпенсовані професійно важливі якості.

У науці та практиці існує декілька підходів до складання професіограм, у тому числі й таких, які створюються з метою забезпечення профорієнтації і профконсультації. Вони мають охоплювати комплекс питань, що стосуються професійної праці людини, підготовки оволодіння професією й професійною діяльністю, умов праці та інші знання, які дозволяють широко й об'єктивно охарактеризувати певну професію й вирішити проблему вибору.

## **11.2. Система професійної орієнтації**

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

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

Названі компоненти системи професійної орієнтації (існують і інші підходи до визначення систем профорієнтації) тісно пов'язані між собою. Суворої послідовності компонентів не спостерігається.

Послідовність компонентів змінюється у залежності від особливостей проблем клієнтів. При всіх організаційних ситуаціях указані компоненти, в основному, є основою підготовки клієнтів до професійного самовизначення й прийняття рішення у виборі професії. Об'єднує вказані компоненти професійна інформація, що направлена на забезпечення ознайомлення клієнтів із первинними професійними знаннями про обрану професію.

### **Професійна діагностика**

Професійна діагностика (від грец. *diagnostikos* – здібний розпізнавати) направлена на

вивчення особистості з метою виявлення професійних здібностей, а отже, й успішної професійної орієнтації.

Професійна діагностика будується на методах, які дозволяють цілеспрямовано й обгрунтовано будувати профорієнтаційну роботу. Розглянемо основні засоби й методику професійної діагностики [1].

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

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

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

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



вибір професії і працевлаштування, клієнти мають бути достатньо освідомленні про обрану професію, виробничу спрямованість підприємства та його соціально-економічні умови.

Засобами професійної освіти є: спеціальні курси з відповідних галузей економіки й конкретних професій; інформація у місцевій пресі й на телебаченні; інформаційні стенди у загальнодоступних місцях міста й у центрах зайнятості населення, а також професійні консультації.

Слід звернути увагу на те, що рекламна інформація має «зверхпозитивний» зміст, побудований на емоційному впливі на людину. Тому кожний має право поцікавитись і іншими аспектами професії та майбутнього підприємства. Сукупність позитивних і проблемних умов, пов'язаних із професією, що зацікавила, і соціально-економічними умовами на підприємстві, дозволяє особистості прийняти найбільш усвідомлене рішення.

### **Професійна консультація**

Професійна консультація – це індивідуально орієнтована допомога у професійному

самовизначенні особистості.

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

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

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

### **Професійна агітація**

Професійна агітація пов'язана з розповсюдженням інформації про

професії із метою впливу на свідомість людини і спонукання її до вибору професії.

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

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

Засобами професійної агітації є усні виступи, особисті бесіди, друкарські засоби, радіо, телебачення й Інтернет. Кожний із зазначених засобів має особливість психологічного впливу на людину, а отже, й результативність. У свою чергу, кожна людина має особистісні особливості сприймання інформації, а отже, й прийняття рішення. Професійна агітація своєю змістовно-цільовою призначеністю виступає як один із складових компонентів професійної освіти.

### **11.3. Професійна освіта й вибір професії**

Освіта є найважливішою підсистемою суспільства, яка розвивається за своїми законами і направлена на всебічний розвиток людини як інтелектуального потенціалу нації. Сучасна система освіти базується на принципі безперервності професійної освіти.

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

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

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

#### **Система професійної освіти**

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

- професійно-технічну освіту надають заклади, які здійснюють підготовку кваліфікованих робітників;

- базову вищу освіту надають заклади, які здійснюють підготовку молодших спеціалістів, бакалаврів;
- повну вищу освіту надають заклади, які здійснюють підготовку бакалаврів, спеціалістів, магістрів [5].

Професійно-технічна освіта забезпечує здобуття громадянами професії відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей, перепідготовки, підвищення їх кваліфікації [6].

Професійно-технічними закладами освіти є: професійно-технічне училище, училище-агрофірма, училище-завод, вище професійне училище, центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів, навчально-курсний комбінат та інші типи закладів, що надають робітничу професію й відповідну кваліфікацію – кваліфікований робітник [6].

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

Вища освіта забезпечує фундаментальну, наукову, професійну та практичну підготовку, здобуття громадянами освітньо-кваліфікаційних рівнів відповідно до їх покликань, інтересів і здібностей, удосконалення наукової та професійної підготовки, перепідготовки та підвищення їх кваліфікації [5].

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

- молодший спеціаліст – забезпечують технікуми, училища та інші вищі заклади освіти першого рівня акредитації;
- спеціаліст, магістр – забезпечують вищі заклади освіти третього і четвертого рівнів акредитації [5].

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

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

## Класифікація професій

Трудова діяльність людини – невід’ємна складова людської цивілізації, у процесі якої професії

«народжувались і помирали».

Особливо ці процеси посилюються у період розвитку виробництва на нових науково-технічних основах, які викликають глибокі зміни не тільки у сфері виробництва, але й у змісті колишніх професій, а також появу нових професій.

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

У давні часи основою оволодіння професією був практичний досвід, участь людини у трудовій діяльності, що було пов’язане з оволодінням професійних навчань і навиків. У період широкого розвитку виробництва оволодіння професією вимагало від людини певної системи загальноосвітніх і професійних знань, а також розвитку професійних умінь і навичок.



Рис. 21. Класифікація професій

Існує декілька підходів до класифікації професій, один з яких – це групування професій за предметом праці, тобто за тим, на що спрямована праця людини [4].

**«Людина–людина».** Предметом праці є люди (окремі особистості, групи людей, колективи, спільноти людей). До даних



професій належать викладачі, лікарі, менеджери, адвокати, юристи, соціальні робітники та інші професії, пов'язані зі спілкуванням людини з людиною.

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

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

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

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

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

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

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

За шириною й різноманітністю робіт професії поділяються на:

- **універсальні робітничі професії**, призначені для виконання різноманітних робіт і операцій, які здійснюються на одному робочому місці та даному типі устаткування, наприклад, токарі, фрезерувальники;

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

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

Залежно від характеру використаних знарядь праці професії поділяються на:

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

Залежно від ставлення до галузей економіки професії поділяються на:

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

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

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

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

Кожній із професій притаманний власний склад виконаних робіт і їх кваліфікаційний рівень. Певні галузі економіки мають тарифно-кваліфікаційні довідники, які встановлюють розряд, а також те, що

повинен знати і уміти робітник за певним розрядом робіт. У довідниках описуються прийоми робіт, відповідні інструменти, устаткування і встановлюється вартість робіт і час на їх виконання.

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

### **Професійний відбір**

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

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

Особливості діяльності у системі «людина–людина» пов'язані, в основному, з якісними характеристиками діяльності. Соціально-психологічні умови діяльності спеціаліста, як правило, дуже складно спрогнозувати й кількісно оцінити. До особливих вимог до фахівця належать комунікативні здібності людини.

За сукупністю виражених кількісних і якісних показників оцінюється діяльність людини в системі «людина–техніка», що дозволяє достатньо об'єктивно визначити кваліфікаційний рівень спеціаліста і його придатність до професійної діяльності в умовах виробництва. Вимоги професій цього типу до комунікативних умінь і навичок фахівця не завжди виступають домінуючим фактором. Як відмічають фахівці, для професій типу «людина–техніка» критеріями виступають такі показники, як інтелект, відповідальність і обачливість, самоконтроль емоцій і поведінки [4].

Характерною особливістю діяльності у системах «людина–природа», «людина–художній образ» є фактори творчості, формування індивідуального стилю, розподілення функцій у сумісній діяльності й соціально-психологічні феномени життя організації у тій чи іншій фазі її розвитку.

Наведені короткі характеристики особливостей діяльності людини у різних системах визначають підходи не тільки до професійного відбору, але й методи соціальної роботи з представниками відповідних професій.

## **Професійне самовизначення й вибір професії**

Професійне самовизначення пов'язане з вибором професії, що розглядається як одна із важливих життєвих проблем, яка визначає

життєдіяльність людини.

Правильність вибору професії обумовлює задоволеність роботою, високу продуктивність праці й збереження здоров'я людини.

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

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

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

Важливішими складовими компонентами самовизначення і є сформований рівень професійної самосвідомості й професійної придатності.

Професійна самосвідомість формується під впливом наступних факторів:

- осмислення людиною належності до певної професійної спільноти (ми соціальні працівники);
- самооцінки особистості відповідно до професійних вимог і свого місця у суспільстві згідно із системою соціальних ролей (я – новачок);
- знання особистістю ступеня її визнання в колективі («мене вважають гарним фахівцем»);

- знання про свої сильні й слабкі сторони.

Професійне самовизначення – процес безперервний, що відбувається протягом усього свідомого життя людини. Не виключаються результати самокорекції, які залишаються постійними протягом всієї трудової діяльності людини. Найбільш типовими процесами професійного самовизначення є періодичні зміни у професійних цінностях людини.

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

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

#### **11.4. Професіоналізація особистості спеціаліста**

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

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

Базова професійна освіта є гарантом спеціаліста в його професійній самореалізації і соціальному самоутвердженні.

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

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

**Теоретико-практичні  
поняття  
професіоналізації  
особистості спеціаліста**

Професіоналізація є одним із провідних процесів розвитку особистості. Як безперервний процес підвищення професійної кваліфікації професіоналізація у своїй основі має ідею безперервності професійної

освіти.

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

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

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

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

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

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

Базова професійна освіта розглядається як початковий етап професіоналізації спеціаліста. Структурою системи освіти передбачається «післядипломна освіта, яка забезпечує одержання нової кваліфікації, нової спеціальності та професії на основі раніше здобутої

у закладі освіти і досвіду практичної роботи, поглиблення професійних знань, умінь за спеціальністю, професією» [5].

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

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

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

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

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

### **Професіоналізація особистості молодого робітника**

молодих робітників.

Професійно-технічна освіта є складовою частиною системи освіти, яка призначена для створення умов забезпечення професійною діяльністю

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

У системі професійної освіти початком професіоналізації особистості молодого робітника є оволодіння професією. Професійно-технічна освіта забезпечує первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників.

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

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

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

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

**Професіоналізація особистості молодого спеціаліста** – це оволодіння професійною освітою особами, які раніше не мали спеціальності, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідної для продуктивної професійної діяльності. У системі професійної освіти початком професіоналізації особистості молодого спеціаліста є оволодіння професією. Професійно-технічна освіта забезпечує первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників. У системі професійної освіти початком професіоналізації особистості молодого спеціаліста є оволодіння професією. Професійно-технічна освіта забезпечує первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників.

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

Сучасна система післядипломної освіти у вищій школі містить: післядипломну підготовку, аспірантуру, докторантуру, підвищення



кваліфікації і перепідготовку кадрів [5]. Кожна із складових післядипломної освіти має свою мету і задачі вирішення соціальних проблем. Вона, перш за все, спрямована на «задоволення інтересів громадян у постійному підвищенні професійного рівня відповідно до кон'юнктури ринку праці, виступає засобом соціального захисту».

Підвищення кваліфікації – це гнучка підсистема безперервної освіти, яка оперативно реагує на вимоги й потреби суспільства. Підвищення кваліфікації спеціалістів має свої організаційно-освітні особливості, основу яких складає базова професійна освіта. При цьому зберігається послідовність змісту, побудованого на загальнопрофесійних закономірностях і специфіці робіт. Підвищення кваліфікації здійснюють інститути підвищення кваліфікації, курси підвищення кваліфікації і різноманітні форми стажування фахівців.

У практиці виникають проблеми необхідності перепідготовки спеціалістів із однієї спеціальності на іншу. Перепідготовка передбачає переведення спеціаліста на новий рівень професійної діяльності. Виникають наступні варіанти перепідготовки спеціалістів:

- із спеціальності однієї галузі на іншу спеціальність другої галузі;
- із однієї спеціальності на іншу в межах відповідної галузі економіки.

Кожна із організаційно-проблемної форми має свої особливості. Перепідготовка спеціалістів у межах однієї галузі будується на основі досягнутих знань, а перепідготовка спеціалістів із однієї галузі на іншу галузь – на основі загальнотехнічних знань. При цьому педагогічні системи вищих навчальних закладів є базовими по відношенню до педагогічних систем перепідготовки й підвищення кваліфікації спеціалістів.

Післядипломна освіта здійснюється в навчальних закладах системи вищої освіти й інститутах підвищення кваліфікації, у підрозділах, організаціях і на підприємствах.

### **Професіоналізація спеціалістів у процесі адаптації**

Професійна адаптація (від лат. *adapto* – пристосовую) пов'язана з успішністю пристосування людини до обраної професії і трудової діяльності.

Особистісні якості людини багато в чому визначають успішність адаптації, яка виникає тоді, коли перед особистістю відкриваються перспективи й зростає задоволеність діяльністю стосовно очікуваних результатів.

Оволодіння професією, а разом із нею й успішність професійної адаптації пов'язане, з одного боку, з матеріально-фінансовими проблемами людини, а з іншого – особистісно-свідомою метою. Як відзначають спеціалісти, «будь-яка людина здатна оволодіти будь-якою професією. Вся справа в тому, скільки це потребує сил і часу». Терміни адаптації залежать також від мотивації людини, що пов'язано з вибором професії і перспективами трудової діяльності.

Професійна адаптація – процес різнобічний, зокрема це пов'язано з адаптацією людини безпосередньо до процесу виробництва як фахівця й адаптацією людини як особистості до створених міжособистісних відносин у колективі. Вони можуть сприяти цьому процесу, або утруднювати його.

Якщо майбутня діяльність достатньо складна (наприклад, пов'язана з мікропроцесорною технікою), то необхідні особливі умови пристосування людини до специфічних вимог. Такими можуть бути підвищення кваліфікації, стажування за спеціальною програмою. З психологічної точки зору, це може викликати у людини невпевненість у своїх силах, а отже, й нестабільність у професійній діяльності, а можливо, і підвищення впевненості у своєму професіоналізмі.

Високий рівень професійних знань і наявність досвіду трудової діяльності пов'язані з психологічними якостями, які забезпечують стабільність, успішність діяльності, незважаючи на різкі зміни її умов.

Професійна адаптація як кінцевий етап профорієнтації вимагає не тільки професійної освіти, консультацій, але й усебічного вивчення особистості з урахуванням соціально-економічних факторів і її професійно-психологічних якостей.

### ***Контрольні питання***

- 1. Яка соціально-психологічна роль вибору професії у життєдіяльності особистості?*
- 2. У чому полягає сутність поняття «професійна орієнтація» з точки зору соціальної психологічної і педагогічної науки та практики?*
- 3. Визначте значимість понять професійної орієнтації при складанні характеристики особистості.*
- 4. Порівняйте принципи професійної орієнтації і визначте їх вплив на самостійність вибору професії.*
- 5. Розкрийте значимість професіограми у виборі професії.*

6. Порівняйте методи професійної діагностики й укажіть їх достоїнства та недоліки.

7. У чому полягає сутність професійної освіти та її роль у профорієнтації?

8. Розкрийте особливості індивідуальних консультацій і методику їх проведення.

9. Які особливості довідкової, психологічної і медичної професійної консультації?

10. Укажіть роль інформації у професійній агітації.

11. Яка значимість базової професійної освіти для самореалізації особистості?

12. Порівняйте класифікацію професій з предмета праці та визначте їх спільне і відмінне.

13. Укажіть соціально-психологічні фактори, які впливають на професійній відбір особистістю професії.

14. У чому полягає професійне самовизначення особистості у виборі професії?

15. Розкрийте вплив психологічних характеристик особистості на вибір професії.

16. Укажіть зв'язок професіоналізації особистості спеціаліста зі стабільністю ринку праці.

17. Яка роль первинної професійної підготовки у професіоналізації особистості молодого робітника?

18. Яка роль мотивації спеціаліста у необхідності вдосконалення професійної майстерності?

19. Які особливості перепідготовки спеціалістів пов'язані з переходом у іншу галузь економіки?

20. Визначте особливості адаптації молодого спеціаліста в навчальний період трудової діяльності.

### **Практичні завдання**

1. Виберіть професію, яка представляє для Вас інтерес і визначте теоретико-практичні основи професіоналізації особистості в її межах.

2. Розробіть професіограму конкретної професії й розкрийте науково-обґрунтовані підходи до її розробки.

3. Розробіть методику професійної агітації по одній із професій і складіть методичні рекомендації по її проведенню.

4. Складіть план бесіди з клієнтом по одній із професій із метою надання професійно-методичної допомоги при виборі клієнтом професії.

5. Складіть тести оцінки професіоналізації молодого спеціаліста й спеціаліста з трудовим стажем роботи.

6. Проведіть порівняльний аналіз їх показників і вкажіть особливості їх професіоналізації.

### **Література**

1. Толочек В.А. Современная психология труда / В.А. Толочек. – СПб. : Питер, 2005. – 479 с.

2. Сахаров В.Ф. Профессиональная ориентация школьников / В.Ф. Сахаров, А.Д. Сазонов. – М. : Просвещение, 1982. – 192 с.

3. Суворов И. В. Комиссия ЮНЕСКО по вопросам профессиональной ориентации и профессиональной консультации / И.В. Суворов // Советская педагогика. – 1971. – № 3. – С.156

4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов : Феникс, 1996.

5. Про вищу освіту: станом на 19.01.2010 р. [Електронний ресурс] / Про вищу освіту. – Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2984-14>

6. Про професійно-технічну освіту: станом на 22.05.2003 р. [Електронний ресурс] / Про професійно-технічну освіту. – Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80>

7. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М. : Академия, 2001.

8. Платонов К.К. Вопросы психологии труда / К.К. Платонов. – М., 1970.

9. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М. : РАГС, 1996.

## Глава 12

# МОЛОДІЖНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

---

**12.1. Молодь як специфічна соціально-демографічна група**

**12.2. Ризики соціальної уразливості сучасної молоді**

**12.3. Особливості реалізації державної молодіжної політики в Україні**

**12.4. Сприяння зайнятості та працевлаштуванню молоді**

*Контрольні питання*

*Практичні завдання*

*Література*

## 12.1. Молодь як специфічна соціально-демографічна група

У сучасних складних соціально-економічних умовах особливої уваги потребують представники такої специфічної соціально-демографічної групи, як молодь. Слід зазначити, що у науковій літературі немає єдиного визначення поняття «молодь» та «молодість». Найбільш прийнятним є визначення молоді як специфічної соціально-демографічної групи, яка виділяється на основі вікових та соціально-психологічних характеристик, представники якої посідають певне місце в соціальній структурі суспільства, мають спільні проблеми, соціальні потреби та інтереси, особливості життєдіяльності (О. Вишняк, М. Чурилов, С. Макеєв) [1].

Як зазначає І.С. Кон, молодість як певна фаза, етап життєвого циклу біологічно універсальна, але її вікові межі, а також пов'язаний з ними соціальний статус та соціально-психологічні особливості мають соціально-історичну природу та залежать від суспільного строю, культури та властивих даному суспільству закономірностей соціалізації [2].

До особливостей цієї вікової групи відносять: підвищений (порівняно з іншими віковими контингентами) рівень народжуваності — саме на жінок молодіжного віку припадає основна частина народжень; висока міграційна мобільність; великий попит на освіту — майже всі особи, які навчаються у вищих та професійних навчальних закладах, молодого віку; підвищений ступінь мобільності щодо змін місця роботи, перекваліфікації, освоєння нових видів та сфер діяльності [3].

### **ДОВІДКА**

#### ***Вікова періодизація молодості***

*Вікові межі, права та обов'язки молодих людей фіксуються у відповідних нормативно-правових*

*документах кожної конкретної країни. Сучасні вікові межі поняття «молодь» у більшості європейських країн встановлено у межах від 14 до 24 років.*

*Так, у Німеччині законодавчо встановлені такі категорії: діти – особи, яким не виповнилось 14 років, підлітки – особи від 14 до 18 років, молоді дорослі – від 18 до 24 років [4]. В Англії і в Нідерландах молодь взагалі не виділяється в особливу групу, а об'єднується разом з дітьми у вікових рамках 0-25 років. В Іспанії молодь визначається віком 14–30 років, нерідко розширюючи межі до 32–34 років. Цей факт пояснюється тим, що саме в цьому віці молоді іспанці*

*починають вести самостійне, економічно незалежне життя. У США період молодості визначається з 12 до 24 років та виділяються: юнацтво – від 12 до 18 років, молоді дорослі – від 18 до 24 років. Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) також використовує поняття «молодь» відносно осіб у віці від 15 до 24 років [5].*

*Згідно з Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді», молодими громадянами вважаються особи віком від 14 до 35 років (у 1993 році – від 15 до 28 років; у 1999 році – від 14 до 28 років). Визначаються загальні засади створення та реалізації організаційних, соціально-економічних, політико-правових умов соціального становлення та розвитку молодих громадян України в інтересах особистості, суспільства та держави [6].*

Чисельність молоді в Україні у 2010 році становила понад 13,6 млн осіб, і це майже третина населення країни. При цьому у міських поселеннях проживає 31,0% молодих людей, у сільській місцевості – 27,2% [7].

Найбільша чисельність української молоді спостерігається у густонаселених промислових регіонах – Дніпропетровщина, Донеччина, Харківщина. Чисельність молоді у кожному з вищезазначених територіальних утворень перевищує 800 тис. осіб (наприклад, у Донецькій області перевищує цю цифру більше ніж у півтора рази), у цілому у згаданих регіонах проживає близько 30% всієї молоді країни. Ще майже чверть усього молодіжного контингенту в Україні зосереджена у п'яти доволі великих регіонах країни, чисельність молоді в кожному з яких перевищує півмільйона осіб (АР Крим, Запорізька, Луганська, Львівська та Одеська області). Серед решти територіальних утворень за чисельністю молоді виділяється ще Київська область (близько 500 тис. осіб) [8].

### **Специфічні особливості молоді**

Молоді особи мають специфічні біологічні, фізіологічні, соціально-психологічні особливості, особливе світосприйняття, специфічну систему духовних цінностей тощо. У цей віковий період відбувається формування основних рис характеру, самосвідомості, морально-політичної та професійної спрямованості особистості молодої людини. Молода людина, соціалізуючись у існуючі суспільні відносини, знаходить своє місце у житті, здобуває певний рівень освіти, обирає майбутню професію, знаходить роботу та створює сім'ю. Саме представники цієї соціальної

групи мають велику соціальну перспективу і є професійно мобільними та соціально активними. Молодість є перехідним періодом від дитинства до фізіологічної та соціально-психологічної зрілості, від ефективності якого залежить майбутнє не тільки молодої особи, але й суспільства в цілому. У цей період важливим є не тільки фізичний та інтелектуальний розвиток, але і соціальний, тому важливою сферою є організація вільного часу та дозволяти молоді, включення у громадську роботу, волонтерство тощо.

Крім того молоді особи стикаються з тими ж реаліями сучасного життя (безробіття, матеріальна незабезпеченість, нестабільність тощо), що і інші вікові групи, і відчувають їх наслідки інколи ще більше, ніж представники інших вікових груп в силу відсутності досвіду роботи та впевненості у власному майбутньому. Молода людина може стикнутися з відсутністю матеріального забезпечення, житла та роботи, зазнати складнощів у реалізації потенційних можливостей, залежністю від батьків або проблемами у власній родині тощо. До цього ж молоді особи дуже сильно переживають соціальну несправедливість, пов'язану з тим, що вони не можуть собі дозволити того, що дозволяють молоді особи з більш забезпечених сімей. Це може спонукати їх до демонстративних та протиправних дій. Також молода людина, як і людина іншої вікової групи, може стикнутися з такими суб'єктивними ризиками, як погіршення стану здоров'я, інвалідизація, захворювання на ВІЛ/СНІД, алкоголізм, наркоманія тощо.

Всі ці особливості, з одного боку, роблять представників цієї специфічної соціально-демографічної групи основним носієм інтелектуального потенціалу суспільства, джерелом поповнення трудових ресурсів, мобільною, соціально активною, здатною розвиватися та самовдосконалюватися групою. Але у той же час саме ці особливості, а також негативні соціально-економічні умови можуть призвести до соціальної уразливості цієї групи.

**Сучасний стан молоді в Україні (за матеріалами соціологічних досліджень)**

Соціально-демографічне дослідження «Молодь в Україні: спосіб життя і ціннісні орієнтації», проведене Інститутом демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН

України (квітень 2010 р., N = 1200, молодь у віці від 15 до 34 років), дало змогу одержати інформацію про пріоритети у системі цінностей сучасної молоді, визначити основні їх проблеми [9].



За результатами дослідження, більше половини молодих людей (51,4%) проживає у домогосподарстві, яке складається з 1 – 3 осіб, 30,1% – з чотирьох осіб, 18,4% – з п'яти і більше осіб. Лише 5,4% респондентів мешкає у домогосподарстві самостійно, тобто без шлюбного партнера, без батьків і родичів, і менше 1% проживає з друзями чи колегами. 55% молоді проживає у сім'ї батьків, 44% – зі шлюбним партнером. Третина молоді, яка перебуває у шлюбі, мешкає зі своїми батьками (чи батьками чоловіка/дружини). Самостійне проживання молодих людей поза сім'єю батьків і без шлюбного партнера не означає самотність: кожен третій (майже 32%) з респондентів, які мешкають самостійно, проживає зі своїми дітьми. Отже, у молодіжному середовищі дуже гострою є проблема окремого житла.

82,6% опитаних молодих людей, які проживають у домогосподарстві зі шлюбним партнером, уже виховують дітей у власній сім'ї. У 96% випадків це власні діти респондентів, водночас 4% – це діти дружини/чоловіка респондента. Також у складі молодих респондентів найбільшою була частка тих, хто на момент опитування ще не мав жодної дитини (58,6%); одну дитину виховували близько 28% усіх опитаних, дві дитини – 11,5%, і лише 2% мали троє і більше дітей. Закономірно, що у більш старших вікових групах частка респондентів без дітей поступово скорочувалася [7; 9]. Наявність малолітніх дітей є суттєвим ризиком для соціальної уразливості, особливо самотніх матерів. Найчастіше це особи у віці 25-34 роки, які або є розлученими, або ніколи не перебували у шлюбі. Також є поодинокі випадки, коли з малолітньою дитиною проживають розлучені чоловіки.

Найбільш важливим для сучасної молоді є здоров'я (90%), сім'я, діти, кохання (відповідно 81%, 72% і 70% респондентів), матеріальний добробут, хороша робота та професійна зайнятість (відповідно 77% і 70%). Найменш важливі для молоді такі цінності, як високе службове та громадське становище, що свідчить про неамбітність більшої частини молоді (це дуже важливо лише для 36% респондентів, не важливо – для 22%), а також можливість розвитку, реалізація своїх здібностей, талантів (дуже важливо для 45%, не важливо для 12%). Отже, значна частина молоді, на жаль, недооцінює значення саморозвитку особистості у теперішній час [9].

Існує певна гендерна диференціація поглядів: якщо у системі життєвих пріоритетів жінок після здоров'я наступним є сім'я та діти, а також для багатьох дуже важливим є кохання, то для чоловіків на

другому місці – матеріальний добробут і професійна зайнятість, а економічна незалежність для багатьох з них навіть важливіша, ніж діти і кохання. Чим старшими є молоді люди, тим важливіші для них сім'я і діти, водночас для наймолодших (15–19 років) – друзі, повноцінний відпочинок, освіта [9].

Незважаючи на те, що здоров'я посідає перше місце у системі цінностей молодих людей, за результатами соціологічного дослідження «Ставлення молоді України до здорового способу життя», проведеного Державним інститутом розвитку сім'ї та молоді за підтримки ЮНІСЕФ (осінь 2010 року, N = 1200 респондентів – молодь від 14 до 35 років) [10; 11], тільки третина молоді стверджує, що вона добре піклується про своє здоров'я. Із віком піклування про своє здоров'я слабшає: у віці 14-17 років кількість тих, хто добре дбає про власне здоров'я, становить 44,4%; у віці 18-24 років – 33,3%; а у віці 25-35 років – 27,1%.

У цілому молоді респонденти вважають, що стан здоров'я значною мірою залежить від таких чинників, як шкідливі звички (токсикоманія – 91,4% опитаних, вживання наркотиків – 91,1%, вживання алкоголю – 87,8%, куріння – 85,7%); ставлення до свого здоров'я (75,7%), так і екологічна ситуація (80,3%); умови праці та відпочину (68%). Однак оцінки загальних детермінант здоров'я набувають іншого значення, коли респонденти визначають фактори, які впливають на їх власне здоров'я: замість шкідливих звичок перше місце посідає стан навколишнього середовища (66,4%), потім психологічна напруга (31,4%), а шкідливі звички опинились лише на третьому місці (30,4%). Серед практичних дій, спрямованих на підтримку здорового способу життя, молодь пропонує проводити більше часу на природі, активно відпочивати (52,7%), дотримуватись оптимального режиму роботи і відпочинку (36,3%), відмовитись від вживання міцного алкоголю (34,1%). У той же час молоді люди не готові брати на себе відповідальність за збереження і зміцнення стану свого здоров'я та робити вибір на користь здорового способу життя. Лише 17% опитаних вважає, що життя залежить більше від них, аніж від зовнішніх обставин, ще 22% – більше покладаються на себе, аніж на зовнішні обставини [12].

За даними соціологічного моніторингу «Українське суспільство – 2010», на запитання «Як Ви загалом оцінюєте стан свого здоров'я?» молоді особи відповіли наступне: у віці 18-25 років – 0,4% – «дуже поганий», 4,8% – «поганий», 53,2% – «задовільний», 31,6% – «добрий», 10,0% – відмінний; у віці 26-35 років – 0,9% – «дуже

поганий», 5,5% – «поганий», 62,6% – «задовільний», 26,7% – «добрий», 4,3% – відмінний [13]. Як зазначають аналітики, для української молоді властивий високий рівень самооцінки стану здоров'я, що не повною мірою співпадає з реальною ситуацією. Під час проведення профілактичних оглядів у 2009 р. серед учнів 9-11 класів (15-17 років) у 26,6% молодих людей шкільного віку було виявлено функціональні відхилення у діяльності серцево-судинної системи; у 33% – нервово-психічні розлади; у 17% – захворювання органів травлення; у 10,2% – захворювання ендокринної системи [10; 13].

Подібна ситуація спостерігається і в інших вікових групах. Так відхилення у стані здоров'я визначається майже у 90% студентів, серед яких майже 50% мають незадовільну фізичну підготовку [12]. Так, за даними дослідження дві третини опитаних за останні 12 місяців мали застудні захворювання. 15% молодих людей повідомили про наявність спадкових захворювань. 4% – про те, що вони мають або мали в минулому певну групу інвалідності. Ці дані свідчать, що потрібна серйозна робота із профілактики захворювань, у т.ч. застудних, профілактики інвалідизації молоді [12].

Ситуація погіршується поширенням тютюнопаління, алкоголізму та наркоманії серед молоді. Так, 96,1% респондентів у віці 15–34 років відповіли, що вживали будь-які алкогольні напої протягом життя. Відповідно, тільки 3,9% респондентів повідомили, що ніколи не вживали алкогольні напої. Про досвід вживання будь-яких наркотичних речовин повідомили 9% респондентів віком 15–34 роки. Перше вживання наркотичних речовин у 32,0% респондентів відбулось у віці від 12 до 16 років, ще у 32,0% – від 17 до 18 років, а у віці 19–28 років – 30% молодих людей. Зокрема, 57% опитаних чоловіків віком 15–34 роки заявили, що вони курять, і лише 27% ніколи не курили. Серед жінок 23% повідомили, що вони курять, а 60% ніколи не пробували курити. Цікаво, що частка тих, хто курив, але кинув, є однаковою серед обох статей і становить, за даними обстеження, 17% [9].

Серед найгостріших проблем виділяють також високий рівень смертності української молоді, що у 2-3 рази вищий, ніж у європейських країнах. Так, як зазначають аналітики Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, майже 60% смертних випадків молоді 15-34 років припадає на зовнішні причини та інфекційні хвороби. Половина неприродних смертей детермінована навмисними самоушкодженнями, включаючи самогубства, та транспортними нещасними випадками. Якщо говорити

про інфекційні хвороби, для всього населення основну частину смертності внаслідок цих причин зумовлено туберкульозом, а для молоді майже 2/3 смертей спричиняє СНІД [14]. Так, протягом 2010 року простежувалась тенденція до зростання захворюваності на ВІЛ-інфекції та туберкульоз серед молоді. Зокрема офіційно зареєстровано 161 тис. 119 випадків ВІЛ-інфекції серед українських громадян, більшість яких молодого віку [11]. Про ризики поширення серед молоді соціально небезпечних хвороб свідчить той факт, що дві третини респондентів вважають, що вони мають певний ризик інфікуватися ВІЛ. Шоста частина респондентів за останній рік проходила обстеження на хвороби, що передаються статевим шляхом. Крім того, погіршується і психологічний стан молодих людей. Спостерігається тенденція зростання кількості самогубств серед молоді, особливо у віці 15-19 років [10; 11].

Частка молодих людей, які вступають у шлюб, найбільша у віці 20-24 роки. Аналіз динаміки розлучень показав, що найбільше розлучень припадає на наступний вік: серед молоді 25-29 років та 30-34 роки. Саме цей період пов'язаний з труднощами соціального характеру, коли молоді люди стикаються з проблемами відсутності житла, матеріального забезпечення, народження та виховання дітей. Так, за даними Державної служби статистики кількість народжених дітей у 2009 році складала за віком матері: до 15 років – 172 особи, 15-19 років – 44332 особи, 20-24 роки – 173481 особа, 25-29 років – 160829 осіб, 30-34 роки – 91149 осіб [10].

В ієрархії життєвих пріоритетів молоді в Україні цінності, пов'язані з освітою та професійною зайнятістю, посідають доволі високе місце. У той же час рівнем своєї освіти повністю задоволені лише 9,6% опитаних у віці 18-25 років та 7,9% – у віці 26-35 років; скоріше задоволені – 24,5% та 29,6% відповідно; скоріше незадоволені – 31,3% та 29,9% відповідно, повністю не задоволені – 15,3% та 14,9% відповідно [13]. При цьому згідно з результатами опитування лише 18% молодих людей відвідували курси, лекції, тренінги або заняття, коли це потрібно було для роботи, і 20% опитаних вказали, що вони додатково навчалися з метою самовдосконалення [7].

За типом зайнятості: учнями, студентами та аспірантами є 32,7% опитаних у віці 18-25 років та 0,9% – у віці 26-35 років; не працюють і не мають ніяких джерел доходу – 6,9% та 5,2% відповідно; не мають постійного місця роботи, але підробляють у різних місцях залежно від обставин – 6,0% та 10,6% відповідно; зареєстровані безробітні – 1,6% та 1,5% відповідно. При цьому майже половина опитаних молодих

людей зазначає, що у їх населеному пункті зараз важко знайти роботу [13].

У сфері економіки молоді люди зорієнтовані на підприємництво, розвиток ініціативи, власну справу. Так, на запитання про те, чи хотіли б ви мати власний бізнес, 53,1% молодих людей відповіли «так» [15].

Загалом цілком задоволені своїм життям лише 3,6% опитаних у віці 18-25 років та 4,0% – у віці 26-35 років; скоріше задоволені – 40,2% та 32,5% відповідно; скоріше незадоволені – 24,1% та 28,6% відповідно, зовсім не задоволені – 6,8% та 9,7% відповідно. Дослідження доходів молоді демонструє пряму залежність їх рівня від віку. Найвищі доходи отримують молодь віком 29-35 років, найнижчі – особи, молодші 19 років. При переході молоді до вікової категорії 25-29 років доходи значно зростають (майже в 7 разів) [13].

## 12.2. Ризики соціальної уразливості сучасної молоді

### Сучасний стан молоді в Україні (за матеріалами соціологічних досліджень)

Соціально-демографічне дослідження «Молодь в Україні: спосіб життя і ціннісні орієнтації», проведене Інститутом демографії та

соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України (квітень 2010 р., N = 1200, молодь у віці від 15 до 34 років), дало змогу одержати інформацію про пріоритети у системі цінностей сучасної молоді, визначити основні їх проблеми [9].

За результатами дослідження, більше половини молодих людей (51,4%) проживає у домогосподарстві, яке складається з 1 – 3 осіб, 30,1% – з чотирьох осіб, 18,4% – з п'яти і більше осіб. Лише 5,4% респондентів мешкає у домогосподарстві самостійно, тобто без шлюбного партнера, без батьків і родичів, і менше 1% проживає з друзями чи колегами. 55% молоді проживає у сім'ї батьків, 44% – зі шлюбним партнером. Третина молоді, яка перебуває у шлюбі, мешкає зі своїми батьками (чи батьками чоловіка/дружини). Самостійне проживання молодих людей поза сім'єю батьків і без шлюбного партнера не означає самотність: кожен третій (майже 32%) з респондентів, які мешкають самостійно, проживає зі своїми дітьми. Отже, у молодіжному середовищі дуже гострою є проблема окремого житла.

82,6% опитаних молодих людей, які проживають у домогосподарстві зі шлюбним партнером, уже виховують дітей у власній сім'ї. У 96% випадків це власні діти респондентів, водночас 4%

– це діти дружини/чоловіка респондента. Також у складі молодих респондентів найбільшою була частка тих, хто на момент опитування ще не мав жодної дитини (58,6%); одну дитину виховували близько 28% усіх опитаних, дві дитини – 11,5%, і лише 2% мали троє і більше дітей. Закономірно, що у більш старших вікових групах частка респондентів без дітей поступово скорочувалася [7; 9]. Наявність малолітніх дітей є суттєвим ризиком для соціальної уразливості, особливо самотніх матерів. Найчастіше це особи у віці 25-34 роки, які або є розлученими, або ніколи не перебували у шлюбі. Також є поодинокі випадки, коли з малолітньою дитиною проживають розлучені чоловіки.

Найбільш важливим для сучасної молоді є здоров'я (90%), сім'я, діти, кохання (відповідно 81%, 72% і 70% респондентів), матеріальний добробут, хороша робота та професійна зайнятість (відповідно 77% і 70%). Найменш важливі для молоді такі цінності, як високе службове та громадське становище, що свідчить про неамбітність більшої частини молоді (це дуже важливо лише для 36% респондентів, не важливо – для 22%), а також можливість розвитку, реалізація своїх здібностей, талантів (дуже важливо для 45%, не важливо для 12%). Отже, значна частина молоді, на жаль, недооцінює значення саморозвитку особистості у теперішній час [9].

Існує певна гендерна диференціація поглядів: якщо у системі життєвих пріоритетів жінок після здоров'я наступним є сім'я та діти, а також для багатьох дуже важливим є кохання, то для чоловіків на другому місці – матеріальний добробут і професійна зайнятість, а економічна незалежність для багатьох з них навіть важливіша, ніж діти і кохання. Чим старшими є молоді люди, тим важливіші для них сім'я і діти, водночас для наймолодших (15–19 років) – друзі, повноцінний відпочинок, освіта [9].

Незважаючи на те, що здоров'я посідає перше місце у системі цінностей молодих людей, за результатами соціологічного дослідження «Ставлення молоді України до здорового способу життя», проведеного Державним інститутом розвитку сім'ї та молоді за підтримки ЮНІСЕФ (осінь 2010 року, N = 1200 респондентів – молодь від 14 до 35 років) [10; 11], тільки третина молоді стверджує, що вона добре піклується про своє здоров'я. Із віком піклування про своє здоров'я слабшає: у віці 14-17 років кількість тих, хто добре дбає про власне здоров'я, становить 44,4%; у віці 18-24 років – 33,3%; а у віці 25-35 років – 27,1%.

У цілому молоді респонденти вважають, що стан здоров'я значною мірою залежить від таких чинників, як шкідливі звички (токсикоманія – 91,4% опитаних, вживання наркотиків – 91,1%, вживання алкоголю – 87,8%, куріння – 85,7%); ставлення до свого здоров'я (75,7%), так і екологічна ситуація (80,3%); умови праці та відпочину (68%). Однак оцінки загальних детермінант здоров'я набувають іншого значення, коли респонденти визначають фактори, які впливають на їх власне здоров'я: замість шкідливих звичок перше місце посідає стан навколишнього середовища (66,4%), потім психологічна напруга (31,4%), а шкідливі звички опинились лише на третьому місці (30,4%). Серед практичних дій, спрямованих на підтримку здорового способу життя, молодь пропонує проводити більше часу на природі, активно відпочивати (52,7%), дотримуватись оптимального режиму роботи і відпочинку (36,3%), відмовитись від вживання міцного алкоголю (34,1%). У той же час молоді люди не готові брати на себе відповідальність за збереження і зміцнення стану свого здоров'я та робити вибір на користь здорового способу життя. Лише 17% опитаних вважає, що життя залежить більше від них, аніж від зовнішніх обставин, ще 22% – більше покладаються на себе, аніж на зовнішні обставини [12].

За даними соціологічного моніторингу «Українське суспільство – 2010», на запитання «Як Ви загалом оцінюєте стан свого здоров'я?» молоді особи відповіли наступне: у віці 18-25 років – 0,4% – «дуже поганий», 4,8% – «поганий», 53,2% – «задовільний», 31,6% – «добрий», 10,0% – відмінний; у віці 26-35 років – 0,9% – «дуже поганий», 5,5% – «поганий», 62,6% – «задовільний», 26,7% – «добрий», 4,3% – відмінний [13]. Як зазначають аналітики, для української молоді властивий високий рівень самооцінки стану здоров'я, що не повною мірою співпадає з реальною ситуацією. Під час проведення профілактичних оглядів у 2009 р. серед учнів 9-11 класів (15-17 років) у 26,6% молодих людей шкільного віку було виявлено функціональні відхилення у діяльності серцево-судинної системи; у 33% – нервово-психічні розлади; у 17% – захворювання органів травлення; у 10,2% – захворювання ендокринної системи [10; 13].

Подібна ситуація спостерігається і в інших вікових групах. Так відхилення у стані здоров'я визначається майже у 90% студентів, серед яких майже 50% мають незадовільну фізичну підготовку [12]. Так, за даними дослідження дві третини опитаних за останні 12 місяців мали застудні захворювання. 15% молодих людей повідомили про наявність спадкових захворювань. 4% – про те, що вони мають або мали в

минулому певну групу інвалідності. Ці дані свідчать, що потрібна серйозніша робота із профілактики захворювань, у т.ч. застудних, профілактики інвалідізації молоді [12].

Ситуація погіршується поширенням тютюнопаління, алкоголізму та наркоманії серед молоді. Так, 96,1% респондентів у віці 15–34 років відповіли, що вживали будь-які алкогольні напої протягом життя. Відповідно, тільки 3,9% респондентів повідомили, що ніколи не вживали алкогольні напої. Про досвід вживання будь-яких наркотичних речовин повідомили 9% респондентів віком 15–34 роки. Перше вживання наркотичних речовин у 32,0% респондентів відбулось у віці від 12 до 16 років, ще у 32,0% – від 17 до 18 років, а у віці 19–28 років – 30% молодих людей. Зокрема, 57% опитаних чоловіків віком 15–34 роки заявили, що вони курять, і лише 27% ніколи не курили. Серед жінок 23% повідомили, що вони курять, а 60% ніколи не пробували курити. Цікаво, що частка тих, хто куриє, але кинув, є однаковою серед обох статей і становить, за даними обстеження, 17% [9].

Серед найгостріших проблем виділяють також високий рівень смертності української молоді, що у 2-3 рази вищий, ніж у європейських країнах. Так, як зазначають аналітики Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, майже 60% смертних випадків молоді 15-34 років припадає на зовнішні причини та інфекційні хвороби. Половина неприродних смертей детермінована навмисними самоушкодженнями, включаючи самогубства, та транспортними нещасними випадками. Якщо говорити про інфекційні хвороби, для всього населення основну частину смертності внаслідок цих причин зумовлено туберкульозом, а для молоді майже 2/3 смертей спричиняє СНІД [14]. Так, протягом 2010 року простежувалась тенденція до зростання захворюваності на ВІЛ-інфекції та туберкульоз серед молоді. Зокрема офіційно зареєстровано 161 тис. 119 випадків ВІЛ-інфекції серед українських громадян, більшість яких молодого віку [11]. Про ризики поширення серед молоді соціально небезпечних хвороб свідчить той факт, що дві третини респондентів вважають, що вони мають певний ризик інфікуватися ВІЛ. Шоста частина респондентів за останній рік проходила обстеження на хвороби, що передаються статевим шляхом. Крім того, погіршується і психологічний стан молодих людей. Спостерігається тенденція зростання кількості самогубств серед молоді, особливо у віці 15-19 років [10; 11].



Частка молодих людей, які вступають у шлюб, найбільша у віці 20-24 роки. Аналіз динаміки розлучень показав, що найбільше розлучень припадає на наступний вік: серед молоді 25-29 років та 30-34 роки. Саме цей період пов'язаний з труднощами соціального характеру, коли молоді люди стикаються з проблемами відсутності житла, матеріального забезпечення, народження та виховання дітей. Так, за даними Державної служби статистики кількість народжених дітей у 2009 році складала за віком матері: до 15 років – 172 особи, 15-19 років – 44332 особи, 20-24 роки – 173481 особа, 25-29 років – 160829 осіб, 30-34 роки – 91149 осіб [10].

В ієрархії життєвих пріоритетів молоді в Україні цінності, пов'язані з освітою та професійною зайнятістю, посідають доволі високе місце. У той же час рівнем своєї освіти повністю задоволені лише 9,6% опитаних у віці 18-25 років та 7,9% – у віці 26-35 років; скоріше задоволені – 24,5% та 29,6% відповідно; скоріше незадоволені – 31,3% та 29,9% відповідно, повністю не задоволені – 15,3% та 14,9% відповідно [13]. При цьому згідно з результатами опитування лише 18% молодих людей відвідували курси, лекції, тренінги або заняття, коли це потрібно було для роботи, і 20% опитаних вказали, що вони додатково навчалися з метою самовдосконалення [7].

За типом зайнятості: учнями, студентами та аспірантами є 32,7% опитаних у віці 18-25 років та 0,9% – у віці 26-35 років; не працюють і не мають ніяких джерел доходу – 6,9% та 5,2% відповідно; не мають постійного місця роботи, але підробляють у різних місцях залежно від обставин – 6,0% та 10,6% відповідно; зареєстровані безробітні – 1,6% та 1,5% відповідно. При цьому майже половина опитаних молодих людей зазначає, що у їх населеному пункті зараз важко знайти роботу [13].

У сфері економіки молоді люди зорієнтовані на підприємництво, розвиток ініціативи, власну справу. Так, на запитання про те, чи хотіли б ви мати власний бізнес, 53,1% молодих людей відповіли «так» [15].

Загалом цілком задоволені своїм життям лише 3,6% опитаних у віці 18-25 років та 4,0% – у віці 26-35 років; скоріше задоволені – 40,2% та 32,5% відповідно; скоріше незадоволені – 24,1% та 28,6% відповідно, зовсім не задоволені – 6,8% та 9,7% відповідно. Дослідження особистих доходів молоді демонструє пряму залежність їх рівня від віку. Найвищі доходи отримує молодь віком 29-35 років, найнижчі – особи, молодші 19 років. При переході молоді до вікової категорії 25-29 років доходи значно зростають (майже в 7 разів) [13].

## **Ризики соціальної уразливості молоді у сучасних умовах**

Ризик розглядається як ситуація небезпеки, загрози, ненадійності, невизначеності, випадковості, що може привести до непередбачуваного кінцевого результату. Ризик завжди

визначає імовірнісний характер результату.

При цьому в основному під терміном ризик найчастіше розуміють вірогідність отримання негативного результату, хоча можна його тлумачити і як імовірність отримати результат, відмінний від очікуваного. У цьому сенсі можна говорити і про ризик збитків, і про ризик надприбутку [16].

У сучасній літературі існує два основні напрямки інтерпретації ризику як соціального феномену [17].

Прихильники першого напрямку вважають, що ризик – це об'єктивно існуюча небезпека, яка завжди опосередковується соціальними і культурними стереотипами і процесами та може бути виміряною за допомогою математичних і статистичних методів. Прихильники другого напрямку стверджують, що ризику не існує. Є лише сприйняття ризику, яке завжди буде продуктом історично, політично та соціально обумовленого погляду людини на соціальну дійсність. Так, як зазначає М. Дуглас, «небезпека трактується як незалежна перемінна, а реакція людини на неї – як залежна» [18, р. 25].

За визначенням В.В. Глуценко, до функцій ризику можна віднести такі: захисна, проявляється в тому, що ризик – це нормальний стан, тому у суб'єкта має вироблятися раціональне ставлення до невдач; аналітична – наявність ризику передбачає необхідність вибору одного з можливих варіантів правильного рішення; інноваційна – проявляються у стимулюванні пошуку нетрадиційних рішень проблем; регулятивна – має суперечливий характер і виступає в двох формах: конструктивній і деструктивній [19].

Під соціальними ризиками розуміються ймовірні події, які породжуються об'єктивними або суб'єктивними соціально значущими причинами і призводять до зниження рівня та якості життя людини і необхідності компенсації наявних обмежень у соціальному функціонуванні шляхом надання соціальних послуг. До соціальних ризиків, які утворюють основу для набуття людиною права на соціальне забезпечення та отримання соціальних послуг, відносяться: тимчасова непрацездатність; вагітність та пологи; необхідність догляду за малолітньою дитиною, дитиною-інвалідом або за інвалідом,

престарілим членом сім'ї; хвороба; інвалідність; старість (досягнення пенсійного віку); смерть годувальника; безробіття з незалежних від людини причин; нещасний випадок на виробництві тощо [20].

Наявність соціальних ризиків дає підставу для визначення певної групи як соціально уразливої, представники якої мають імовірність у майбутньому відчувати труднощі у процесі соціалізації та ресоціалізації у існуючі суспільні відносини або уже знаходяться у складній життєвій ситуації.

*До ризиків соціальної уразливості молоді* відносять [21]:

- низький рівень життя, безробіття і значну економічну та соціальну залежність від батьків;
- шлюбно-сімейні проблеми (високий рівень розлучень, сімейних конфліктів);
- низьку народжуваність — вже протягом трьох з половиною десятиліть в Україні зберігається рівень народжуваності, який не забезпечує навіть відтворення поколінь;
- матеріальну незабезпеченість, відсутність умов для поліпшення житлових умов;
- поганий стан здоров'я і зростання рівня соціальних відхилень (злочинність, пияцтво, наркоманія, проституція);
- втрату ідеалів, соціальної перспективи, життєвого оптимізму тощо.

Слід зазначити, що молодіжний контингент в Україні наразі є демографічно неоднорідним, оскільки об'єднує групи населення у доволі широкому віковому діапазоні, які мають різний соціально-професійний та сімейно-побутовий статус, рівень освіти, тип зайнятості тощо і, у зв'язку з цим, різні потреби, інтереси та соціальні проблеми. Так, можна виділити наступні підгрупи: школярі (учнівська молодь); молоді особи, що здобувають професію у різних навчальних закладах (студентська молодь); молодь, яка знаходиться на етапі вторинної професіоналізації та сімейної соціалізації (період професійного становлення, побудови кар'єри, створення власної сім'ї).

Тому потрібно виділяти специфічні соціальні проблеми, що стосуються певної вікової категорії молоді залежно від типу зайнятості. Так, для учнівської молоді основними видами діяльності є навчання та відпочинок. Переломним моментом є вибір подальшого шляху після закінчення школи: вступ у вищий (професійний) навчальний заклад, початок трудової діяльності, створення сім'ї тощо. Для студентської молоді основними видами діяльності залишаються навчання та відпочинок, але пріоритетним також стає пошук

майбутньої роботи та шлюбного партнера. Велика кількість студентської молоді (приблизно одна третина) працює у вільний від навчання час. Актуальною також є проблема вільного часу та дозволя сучасного українського студентства. Для представників більш старших соціальних груп молоді актуалізуються інші проблеми: працевлаштування, створення сім'ї та її матеріальне забезпечення, самоактуалізація та духовний розвиток тощо.

Отже, сучасна молодь є соціально-уразливою, тобто може відчувати (або уже відчуває) складнощі у соціалізації та соціальному функціонуванні завдяки наявним суб'єктивним або об'єктивним обмеженням та ризикам і у зв'язку з цим потребує особливої уваги з боку держави та суспільства.

У межах цієї групи є найбільш соціально-уразливі категорії, тобто ті молоді особи, які вже потребують допомоги та спеціальних соціальних послуг.

### ***Найбільш соціально-уразливі категорії молоді:***

- сироти;
- безробітна молодь;
- молоді сім'ї з дітьми;
- самотні молоді жінки, які мають дітей віком до 6 років;
- молоді особи з інвалідністю;
- звільнені з місць позбавлення волі;
- звільнені з військової служби, військовослужбовці;
- хворі на ВІЛ/СНІД;
- молоді особи з девіантною поведінкою (алкоголізм, наркоманія, проституція, правопорушення тощо);
- «діти вулиці» та молоді особи без постійного місця проживання;
- молоді особи, які пройшли лікування від наркоманії, токсикоманії, алкоголізму;
- молоді мігранти тощо.

Саме соціально-уразливі групи можуть стати «жертвами несприятливих умов соціалізації» та часто самотійно не в змозі справитися з об'єктивними і суб'єктивними чинниками, що негативно впливають на їх соціальний розвиток, і тому потребують першочергової допомоги з боку держави та суспільства. Ознаки і обставини, що дозволяють віднести людину до можливих жертв несприятливих умов соціалізації, можуть мати як постійний характер

(сирітство, інвалідність), так і виявлятися на певному віковому етапі (соціальна дезадаптація, алкоголізм, наркоманія, протиправні дії).

При цьому вони відрізняються мірою соціальної виключеності та дезадаптованості, а також потребують або соціальної підтримки, або соціальної допомоги. Так, виділяють осіб, які опинились у складних обставинах і потребують допомоги для того, щоб повернутися до нормальної життєдіяльності (наприклад безробітні), і осіб, які отримали статус «непрацездатних» і потребують постійної допомоги з боку суспільства та держави.

Завдання держави у даному випадку полягає у тому, щоб, по-перше, нейтралізувати негативний вплив наявних соціальних ризиків на молодь, по-друге, спрямувати пошукову активність молодих людей на благо як їх самих, так і суспільства в цілому. Забезпечення гідних умов для розвитку та життєдіяльності молодих людей – це важлива умова для подальшого успішного розвитку суспільства в цілому.

### **12.3. Особливості реалізації державної молодіжної політики в Україні**

Держава, яка має велику кількість бідних та соціально-уразливих груп, особливо серед молоді, ніколи не стане стабільною та розвинутою. Тому необхідно шукати механізми покращення рівня матеріального добробуту населення. Забезпечення населення у працездатному віці робочими місцями та участю у суспільно-корисній праці, що приносить певний заробіток або дохід і задовольняє особисті та соціальні потреби, – це одна з найважливіших умов для підвищення рівня життя та покращення соціально-економічного самопочуття особистості. Тому найкращий напрямок скорочення кількості соціально-уразливих груп працездатного віку та запобігання процесам маргіналізації у суспільстві – це працевлаштування та професійна соціалізація. Для цього необхідна ефективна реалізація державної молодіжної політики, а також формування дієвої системи соціальних послуг для уразливих категорій молоді на місцевому рівні.

#### **Напрямки реалізації державної молодіжної політики**

чинників. *До основних функцій державної молодіжної політики належить* [3]:

Завдання держави полягає в управлінні соціальними ризиками та соціальному захисті молодих людей від впливу негативних соціальних

- створення гарантованих соціально-економічних, політичних та інших необхідних стартових умов для молоді;
- реалізація проблем, інтересів та запитів молоді, враховуючи аналогічні інтереси інших соціальних груп суспільства;
- координація зусиль усіх державних органів, організацій, рухів, різних соціальних інститутів суспільства із забезпечення умов для розвитку і самореалізації молоді тощо.

Найбільшій увазі потребують наступні *напрямки реалізації державної молодіжної політики* [22]:

- підтримка молоді у сфері освіти та зайнятості;
- підтримка економічного розвитку молодих сімей;
- підтримка молоді у складних життєвих ситуаціях;
- профілактика асоціальної поведінки, небезпечних захворювань та формування здорового способу життя;
- сприяння реалізації творчих здібностей молоді;
- підтримка молодіжних громадських об'єднань і організацій;
- житлова політика;
- сімейна політика;
- покращення репродуктивного здоров'я молодого покоління.

Реалізація державної молодіжної політики здійснюється за допомогою:

**По-перше**, створення законодавчої бази державної молодіжної політики. Базовими для реалізації молодіжної політики є Декларація «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» та закони України: «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про молодіжні та дитячі громадські організації», «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю», «Про Загальнодержавну програму підтримки молоді»; «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» та інші. Усього ж за роки незалежності України прийнято понад 700 законів України та близько 800 підзаконних нормативно-правових актів, які тією чи іншою мірою спрямовані на вирішення молодіжних проблем [23].

**По-друге**, функціонування структурних підрозділів, що займаються проблемами молоді, в органах державної влади та управління всіх рівнів. Центральним органом виконавчої влади з питань соціального становлення та розвитку молоді були: Міністерство України у справах молоді та спорту (1990–1996 рр. та 2005 р.), Міністерство України у справах сім'ї та молоді (1996–1999 рр.),

Міністерство України у справах сім'ї, дітей та молоді (2004–2005 рр.), Державний комітет України у справах сім'ї та молоді (1999 р., 2001–2004 рр.), Державний комітет молодіжної політики, спорту та туризму України (2000–2001 рр.), Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту [22]. Нині таким органом є Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України.

**По-третє**, функціонування соціальних служб для молоді. Зараз в Україні функціонує 1888 центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, в яких працює 5390 соціальних працівників. До цих центрів можуть звернутися всі молоді люди, хто потребує допомоги та різноманітних соціальних послуг. У структурі центрів соціальних служб діють заклади соціального обслуговування: соціальні гуртожитки для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, центри соціально-психологічної допомоги, центри матері та дитини, центри для ВІЛ-інфікованих дітей та молоді, центри соціально-психологічної реабілітації дітей і молоді з функціональними обмеженнями [11].

**По-четверте**, розвитку громадських молодіжних і дитячих об'єднань. З кожним роком зростає кількість всеукраїнських та міжнародних молодіжних і дитячих організацій. Розвивається співпраця державних органів з молодіжним рухом шляхом залучення молодіжних громадських організацій до розробки національних молодіжних програм, до участі в реалізації спільних заходів, до роботи в дорадчих органах, конкурсних комісіях тощо. Упродовж останніх років щорічно майже 100 всеукраїнських громадських молодіжних і дитячих об'єднань активно співпрацювали з Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту, подаючи на розгляд конкурсної комісії, що діє при Міністерстві, пропозиції щодо фінансування майже 300 їхніх програм та заходів стосовно вирішення соціальних проблем дітей та молоді. Проте криза негативно вплинула на цю співпрацю: нині майже вдвічі скоротилося фінансування молодіжних та дитячих організацій, ледь не втричі стала меншою порівняно з попередніми роками кількість програм, рекомендованих конкурсною комісією для підтримки тощо [22].

**ДОВІДКА**  
**Задоволеність молоді**  
**реалізацією державної**  
**молодіжної політики в**  
**Україні (за матеріалами**  
**соціологічних досліджень)**

*Результати опитування*  
*«Молодь в Україні: спосіб*  
*життя і ціннісні орієнтації»*  
*свідчать про незадоволеність*  
*молодих людей ефективністю*  
*реалізації державної молодіжної*

політики в Україні. Так, лише 36% молодих людей вважають державні органи ефективними і доступними для отримання необхідної інформації. Молоді люди зазначають, що змушені за допомогою звертатися до батьків, родичів (так чинять 74% опитаних) або до своїх друзів (38%).

У крайньому разі вони вирішують їх самостійно (40%). І лише по 2% опитаних заявили, що вони у цьому разі звертаються або до державних установ у справах молоді, або до інших державних установ [22].

При цьому у поведінці молоді при вирішенні своїх проблем існують певні відмінності залежно від віку. Так, намагаються їх вирішити самостійно серед 15–19-річних молодих осіб 22%, серед 20–24-річних – 39%, серед 25–29-річних – 44%, а у складі 30–34-річних – 51%. Міська та сільська молодь, мешканці різних регіонів також по-різному вирішують свої проблеми: за допомогою до батьків, родичів звертаються серед міських жителів 72% опитаних, а серед сільської молоді – 79%, на Сході країни – 67%, а на Заході – 85%. Молоді чоловіки децю більшою мірою схильні самостійно вирішувати свої проблеми (44%), ніж жінки (серед них про це заявили 35% опитаних) [13].

На запитання «Які види реальної соціальної допомоги Ви отримали за останні 12 місяців?» 15,7% опитаних у віці 18-25 років та 20,7% у віці 26-35 років відповіли, що потребували допомоги, але не отримали жодної підтримки. 46,6% та 47,1% відповідно – не мали потреби в допомозі. 16,1% та 10,6% відповідно – отримали співчутливу допомогу родичів, друзів, колег; 20,5% та 16,4% – отримували щомісячні грошові виплати; 4,4% та 8,8% відповідно – отримали одноразові грошові виплати [13].

Отже, з одного боку, реалізації молодіжної політики приділяється значна увага з боку держави, з іншого – молоді люди не задоволені її ефективністю. Тому у сучасних складних соціально-економічних умовах виникає необхідність у перегляді реалізації положень державної молодіжної політики на всіх рівнях, у тому числі і аналіз ефективності та якості діяльності соціальних організацій, в межах яких надаються послуги молоді.

#### **12.4. Сприяння зайнятості та працевлаштуванню молоді**

**Соціальна уразливість  
молоді у сфері зайнятості**

**Успішність соціалізації  
молодої людини у існуючій**



суспільні відносини залежить від професійного статусу, професійної мобільності, рівня освіти, стану здоров'я, вихованості, рівня соціальної активності тощо. Зайнятість та стабільна заробітна платня дозволяє молоді проявити свої творчі здібності, самореалізуватися, підвищити свої доходи, стати незалежним та забезпечити гідне життя для дітей. Саме наявність постійного місця роботи та стабільної заробітної плати є важливою передумовою для формування позитивного соціально-економічного самопочуття у молодих людей.

Зважаючи на те, що найбільш важливою життєвою сферою молоді є зайнятість, оскільки дозволяє задовольняти потреби особистості та досягати певного рівня соціального благополуччя за допомогою соціально дозволених засобів, слід виділяти наступні категорії молоді за критерієм здатності та бажання працювати, а також статусом на ринку праці і у сфері зайнятості:

- *Молоді люди, які здатні об'єктивно стати учасниками ринку праці та зайняті в трудових відносинах:*

- зайнята молодь (молоді люди, які зайняті у формальній економіці);
- зайняті у третьому секторі (громадські організації, волонтерство тощо).

- *Молоді люди, які здатні об'єктивно стати учасниками ринку праці, зайняті в трудових відносинах, але є соціально-уразливими:*

- молоді особи, зайняті у тіньовому секторі економіки або з нестандартними умовами трудових контрактів;
- молоді особи, вимушено зайняті неповний робочий день тощо;
- самозайняті молоді особи;
- молоді особи, які можуть втратити роботу у найближчий час та інші.

- *Молоді люди, які здатні об'єктивно стати учасниками ринку праці, але з тих чи інших причин не зайняті у трудових відносинах:*

- «умовно» безробітна молодь (молоді люди, які бажають працювати та шукають роботу самостійно або за допомогою недержавних служб зайнятості, але не зареєстровані у Державній службі зайнятості);

- безробітна молодь (молоді особи, які не мають роботи та стабільного заробітку, але активно шукають роботу, зареєстровані у Державній службі зайнятості та готові приступити до підходящої роботи);

- молоді люди, які здатні об'єктивно вийти на ринок праці, але не бажають працювати (незайняті трудовою діяльністю працездатні молоді особи).

• *Молоді люди, які не здатні за об'єктивними та суб'єктивними чинниками вийти на ринок праці:*

- молоді люди, які навчаються у навчальних закладах;
- військовослужбовці строкової служби;
- молоді люди, зайняті вихованням дітей;
- молоді люди, зайняті у міських домашніх господарствах;
- непрацездатна молодь (за станом здоров'я);
- маргінальні особи (особи, які зневірилися знайти роботу, засуджені, безпритульні).

• *Молоді особи, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці:*

- молоді люди зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями (або молодь з інвалідністю);

- молодь, що закінчила вищі та професійно-технічні навчальні заклади та шукає перше робоче місце;

- молоді особи, які закінчили загальноосвітні навчальні заклади та вперше шукають роботу;

- молоді жінки, які мають дітей віком до шести років;

- молодь, що звільнилась зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце;

- молоді особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування.

Найбільш уразливими у сфері зайнятості є ті категорії молоді, які не мають постійного місця роботи, бажають його знайти, але не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці. Поява цих категорій передусім пов'язана з тим, що сучасна молодь в силу певних причин виходить на ринок праці не підготовленою, з низьким рівнем освіти та повною відсутністю досвіду роботи, що робить її групою населення зі зниженою конкурентоспроможністю на ринку праці. Саме такі молоді люди потребують спеціальної допомоги з боку держави та суспільства.

Збільшення цієї категорії молодих людей пояснюється наявністю наступних **чинників соціальної уразливості молоді у сфері зайнятості.**

**Об'єктивні чинники** – складна соціально-економічна ситуація в країні; трансформація суспільних відносин; дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці; невідповідність рівня та напрямку підготовки кадрів і потреб роботодавців; підвищення вимог роботодавців до майбутніх працівників; невідповідність ринку праці потребам та уяві про «престижність професії» у сучасної молоді; низька заробітна плата тощо.

**Суб'єктивні чинники** – низька конкурентоспроможність на ринку праці у зв'язку з віком, відсутністю досвіду роботи та певного рівня освіти, станом здоров'я та іншими складовими ресурсного потенціалу молоді; зміна ціннісних орієнтацій сучасної молоді (орієнтація на статусно-матеріальні цінності та на отримання вищої освіти); споживацьке ставлення до держави та суспільства, що проявляється у відсутності бажання працювати, орієнтація на легке заробляння грошей; невизначеність життєвих орієнтирів та бажаної професійної діяльності; недовіра до центрів зайнятості та незвернення у державні служби за допомогою.

Відсутність постійної роботи (за умови, якщо зайнятість є важливою для молоді особи) може привести до таких **соціальних наслідків**, як:

- розчарування у можливості знайти роботу та соціальна апатія;
- зниження установки на подальшу трудову кар'єру;
- трудові міграції молоді;
- неофіційна зайнятість;
- формування «девіантної кар'єри»;
- соціально-психологічна депривація та суїцид;
- конфлікти у родині з приводу «тривалого утримання»;
- складнощі у формуванні молоді сім'ї, тому що немає стабільності та упевненості у майбутньому;
- соціальне виключення молодих людей з соціуму та формування соціальної патології тощо.

Крім того незайнятість – це особливий чинник злочинності, пов'язаний з нестабільним характером молодих людей. Адже специфіка цієї соціальної групи полягає в тому, що, стикаючись з життєвими труднощами, пошукова активність молодих людей може бути як ініціативною, творчою та інноваційною, так і девіантною, асоціальною та небезпечною для суспільства. Молоді особи знаходяться у періоді формування світогляду та системи цінностей, тому можуть дуже легко

піддатися негативному впливу оточуючого середовища. В разі бездіяльності в трудовому і економічному плані молода людина досить легко може вступити на злочинний шлях або почати вести девіантний стиль життя. Саме для цього віку є характерною участь у різноманітних неформальних організаціях, у тому числі злочинних та девіантних.

У зв'язку з цим вони потребують якісних та своєчасних соціальних послуг, передусім у сфері зайнятості.

### **Особливості надання соціальних послуг безробітній молоді**

Працевлаштування молодих людей може здійснюватися самостійно, за допомогою друзів або родичів, засобів масової інформації та мережі Internet, спеціальних соціальних інститутів. У сучасній Україні діють державні та недержавні (громадські та приватні) установи, організації та служби, у межах яких надаються послуги з працевлаштування на основі ліцензування.

Існування державних та недержавних соціальних організацій, в межах яких надаються послуги з працевлаштування, звісно, розширює можливості молодих осіб у пошуку майбутнього місця роботи. Але тільки звернувшись до Державної служби зайнятості, молоді особи отримують статус безробітного.

Незайнята молодь як найбільш соціально-уразлива група населення потребує якісних та своєчасних безкоштовних соціальних послуг з працевлаштування, які б компенсували їх наявні обмеження та сприяли кращому функціонуванню у суспільстві. Основною державною установою, яка займається проблемами працевлаштування неконкурентноздатної молоді на ринку праці, є Державна служба зайнятості з мережею територіальних центрів зайнятості.

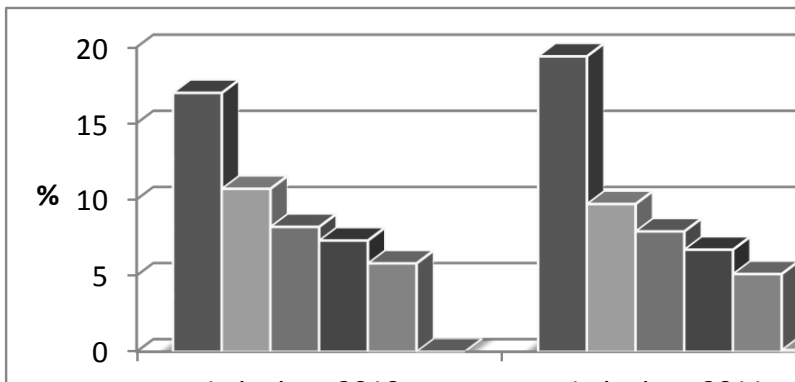
### **ДОВІДКА Визначення безробітної молоді**

*За даними Державної служби статистики рівень зайнятості молодих людей в Україні підвищувався до 2008 року, але в умовах кризового стану економіки та суспільства суттєво знизився, особливо у наймолодшій віковій групі, яка зазвичай є найменш конкурентоспроможною [24].*

*Згідно з тим, що Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» зазначено, що до молоді (молодих громадян України) відносяться громадяни України віком від 14 до 35 років [25], а Кодексом законів про працю України визначається мінімальний вік для прийому на роботу – 16 років*

(також припускається прийняття на роботу дітей у віці від 15 років за згодою одного з батьків) [26], враховуючи визначення поняття «безробітний» у Законі України «Про зайнятість населення» [27, ст. 2.], під **безробітною молоддю** слід розуміти працездатних громадян у віці від 15 (16) до 35 років, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані в Державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

Станом на середину 2011 року доля молоді серед чисельності незайнятого населення, які перебували на обліку в Державній службі зайнятості, складала 42,1%. При цьому найбільші показники безробіття молоді у Тернопільській (49,4%), Івано-Франківській (48,7%) та Волинській (48,2%) областях. Найменші – у Чернігівській (35,9%), Харківській (37,0%) та Полтавській (37,1%) областях. За даними Державної служби статистики України, у 2010 році серед економічно активного населення певної вікової категорії безробітними були (за методологією МОП): у віці 15-24 роки – 17,4%, у віці 25-29 років – 9,9%, у віці 30-39 років – 7,8% [24]. Станом на кінець I півріччя 2011 року ці показники децю змінилися, а саме збільшилась кількість безробітних молодих осіб до 25 років і становить 19,4% (Рис. 22.).



**Рис. 22. Рівень безробіття економічно активного населення за віковими групами (за методологією МОП) за I півріччя 2010-2011 рр.** (% до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи) (за матеріалами Державної служби статистики України) [24]

## **ДОВІДКА**

### **Напрямки роботи центрів зайнятості щодо працевлаштування безробітної молоді, не здатної на рівних конкурувати на ринку праці**

*Основні напрямки роботи центрів зайнятості щодо сприяння зайнятості безробітних молодих осіб:*

- бронювання робочих місць для працевлаштування соціально-уразливих категорій населення, представники яких не в змозі на рівних конкурувати на ринку праці, у тому числі і соціально-уразливих категорій молоді.

Згідно з Законом України «Про зайнятість населення», місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості встановлюють квоту робочих місць для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форм власності та організаційних форм з чисельністю працюючих понад 20 осіб для бронювання ними до 5% загальної кількості робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості [27]:

- створення нових робочих місць для соціально-уразливих категорій молоді за рахунок надання роботодавцям дотацій або з державного бюджету, або з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Дотація – це компенсація роботодавцю фактично виплаченої працевлаштованому за направленням Державної служби зайнятості безробітному заробітної плати з нарахуваннями. Центр зайнятості протягом року щомісячно покриває такі витрати роботодавця, а протягом другого року роботодавець повинен зберегти за власний рахунок робоче місце за таким працівником. Таким чином, робота на дотаційному місці гарантує зайнятість працівника щонайменше на два роки. За цей період молода людина зможе закріпити набуті у навчальному закладі знання професійним досвідом, стати кваліфікованим спеціалістом, впевненіше дивитись у майбутнє [28];

- професійна підготовка та перепідготовка молодих осіб. Так, отримання нової або суміжної спеціальності (у тому числі і робочої), нових навичок підвищує конкурентоспроможність та затребуваність на ринку праці молодих осіб;

- організація оплачуваних громадських робіт, які мають суспільно корисну спрямованість, сприяє, з одного боку, формуванню у

молоді позитивної мотивації до праці, з іншого – поліпшує матеріальне становище;

- надання єдиноразової матеріальної допомоги по безробіттю для створення власного бізнесу.

Крім того, враховуючи необхідність не тільки вирішення проблеми працевлаштування випускників, але й необхідності профілактики такого явища, центрами зайнятості протягом року проводяться заходи професійної орієнтації учнівської та студентської молоді на отримання професії, що мають попит на ринку праці. Так, спеціалістами центру зайнятості проводяться профорієнтаційні уроки за участю школярів, загальнооміські Ярмарки професій для старшокласників загальноосвітніх шкіл, встановлюються профорієнтаційні термінали в навчальних закладах тощо.

У той же час успішність працевлаштування залежить не тільки від ефективності реалізації державної молодіжної політики та діяльності певних державних та недержавних організацій, у межах яких надаються послуги з працевлаштування. Велике значення має життєва позиція молодої людини та рівень її соціальної активності. Молоді люди, у тому числі і представники соціально-уразливих категорій, можуть вибирати не тільки **пасивні** (споживацька позиція, утриманство, надія на допомогу з боку держави) та асоціальні стратегії поведінки (алкоголізм, наркоманія, протиправні дії), але й **активні** (самозайнятість, спроба зайнятися підприємницькою діяльністю, зміна професії або підвищення кваліфікації). Але для цього у молоді має бути сформоване певне відношення до праці та життя. Перш за все, має бути бажання працювати та шукати роботу.

У цьому випадку завдання соціальних організацій, які надають соціальні послуги з працевлаштування, – не тільки знайти роботу, але й зорієнтувати молоду людину у правильному напрямку, сформувати у неї активну, суб'єктну позицію по відношенню не тільки до праці, але й до свого життя в цілому. Це сприятиме дієвій адаптації молоді до принципово нових соціально-економічних та політичних умов; відходу від пасивної «споживацької позиції» (коли молоді люди звикають очікувати багато від держави), активізації її позитивного досвіду і творчого потенціалу, формуванню (відродженню) ділової активності, особистої ініціативи.

**Особливості первинного  
працевлаштування випускників  
вищих та професійно-технічних  
навчальних закладів**

Окремою категорією незайнятої молоді, представники якої не в змозі на рівних конкурувати на ринку праці, є молодь, яка шукає

перше робоче місце, оскільки при працевлаштуванні роботодавець вимагає наявності досвіду роботи, якого молоді особи не мають.

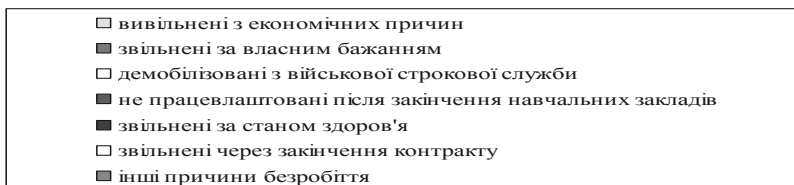
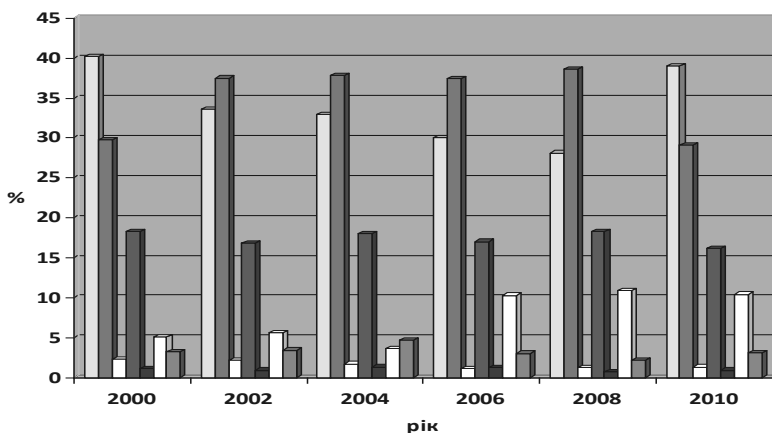
У законодавстві України *перше робоче місце* визначається як місце роботи молодих громадян після закінчення або припинення навчання в будь-якому навчальному закладі, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення з дійсної строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби [25].

За даними Державної служби статистики, 16,2% безробітних в Україні не мають роботи через відсутність досвіду роботи, тобто не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації (2010 рік). При цьому ця кількість є стабільною за період з 2000 по 2010 роки (рис. 24). Слід зазначити, що за I півріччя 2011 р. збільшилась частка непрацевлаштованих після закінчення навчальних закладів порівняно з відповідним періодом 2010 року (з 13,7% до 17,4%) [24]. Якщо врахувати, що третину зареєстрованих безробітних складає молодь, то майже половина молодих людей є безробітними через відсутність досвіду роботи та пошуку першого робочого місця. Це актуалізує проблему працевлаштування *випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів*.

Первинне працевлаштування випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів є складною проблемою. З одного боку, законодавством України закріплені гарантії працевлаштування випускників на перше робоче місце, а саме: Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законами України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про занятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» декларується право молоді на працю та на перше робоче місце. Так, Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» зазначає, що держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років [27, ст. 7].



### Безробітне населення за причинами незайнятості



**Рис. 23. Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у період з 2000 по 2010 рр. (за матеріалами Державної служби статистики України) [24]**

З іншого боку, основні положення цих законів не забезпечені відпрацьованими механізмами їх реалізації.

Слід зазначити, що існують деякі відмінності працевлаштування випускників, які навчались у вищих навчальних закладах за державним замовленням або за рахунок юридичних чи фізичних осіб. Згідно зі статтею 56 Закону України «Про вищу освіту», випускники, які навчались за державним замовленням, працевлаштовуються на підставі направлення на роботу відповідно до угоди, укладеної між замовником, керівником вищого навчального закладу та випускником [29]. Працевлаштування цієї категорії молоді регулюється Постановою Кабінету Міністрів України «Про порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких

здійснювалась за державним замовленням» (зі змінами та доповненнями від 13.07.2004 р.). Якщо такої угоди немає, випускник працевлаштовується на загальних підставах при наявності довідки про надання можливості самостійного працевлаштування. Студенти, які навчаються за рахунок юридичних або фізичних осіб, не підлягають направленню на роботу, якщо немає попередньої домовленості з роботодавцем.

На місцевому рівні основним суб'єктом надання соціальних послуг з працевлаштування випускників є навчальний заклад. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту», розпорядження Кабінету Міністрів України «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» (від 27.08.2010 р.), наказу Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України «Про затвердження Типового положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників» (від 27.04.2011 р.) у складі вищих навчальних закладів функціонують підрозділи сприяння працевлаштуванню випускників з метою забезпечення молодих осіб першим робочим місцем.

Основні завдання підрозділу: 1) сприяння працевлаштуванню студентів та випускників; 2) проведення постійного аналізу попиту і пропозиції на ринку праці фахівців, підготовку яких здійснює вищий навчальний заклад; 3) налагодження співпраці з Державною службою зайнятості населення, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, які можуть бути потенційними роботодавцями для студентів і випускників; 4) забезпечення координації дій з центральними та місцевими органами виконавчої влади, службами зайнятості населення, підприємствами, установами та організаціями (роботодавцями) щодо оптимального узгодження реальних потреб ринку праці та ринку освітніх послуг; 5) інформування студентів і випускників вищого навчального закладу про вакантні місця на підприємствах, в установах та організаціях, що відповідають їх фаховій підготовці (спеціальності) тощо [30].

Умови надання першого робочого місця зазначені у Законі України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з надання дотації роботодавцю» (зі змінами від 01.01.2007 року) та Наказі Міністерства соціальної політики «Про затвердження Змін до Порядку та строків надання дотації роботодавцю для забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем» (від 08.12.2010 року). Існує перелік професій та спеціальностей, щодо яких

може надаватися дотація роботодавцю для забезпечення молоді першим робочим місцем (маляр, муляр, електрогазоварник, слюсар-ремонтник, фрезерувальник, токар, тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва та інженерні професії (металорізальні верстати та системи, інструментальне виробництво та обробка металів за спеціальними технологіями); дошкільне виховання, початкове навчання, агрономія, бібліотечна справа, фінанси, облік та аудит, економіка підприємств тощо) [31].

Забезпечення молоді першим робочим місцем з наданням дотацій роботодавцю здійснює Державна служба зайнятості. Першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю забезпечуватиметься молодь, яка звернеться до Державної служби зайнятості не пізніше двох місяців після закінчення навчального закладу (без урахування періоду проходження строкової або альтернативної (невійськової) служби) та перебуватиме на обліку як безробітна [25].

Державна служба зайнятості надає статус «безробітний молодий спеціаліст» випускникам, які навчалися і за рахунок державного (місцевого) бюджету, і за рахунок фізичних осіб (за контрактом), що дозволяє їм отримувати допомогу по безробіттю та соціальні послуги з працевлаштування. Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних» (зі змінами від 10.08.2011 р.) випускниками вважаються особи, які закінчили навчання у професійно-технічних та вищих навчальних закладах і до звернення в Державну службу зайнятості не працювали за наймом, не виконували роботи (не надавали послуги) згідно з цивільно-правовими договорами або не забезпечували себе роботою самостійно за набутим фахом та звернулися до Державної служби зайнятості протягом року після закінчення навчання. Випускники навчальних закладів належать до категорії незастрахованих осіб, допомога по безробіттю їм призначається у мінімальному розмірі тривалістю не більше 180 календарних днів. Особи, які під час навчання в закладах, у тому числі на очній формі, працювали і сплачували страхові внески, реєструються в службі зайнятості та отримують допомогу по безробіттю на загальних засадах [31].

Отже, під **безробітними молодими спеціалістами** слід розуміти випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів, які зареєстровані у центрі зайнятості, шукають перше робоче місце і готові працювати.

Основними суб'єктами надання соціальних послуг з працевлаштування випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів на місцевому рівні є навчальний заклад, місцеві органи влади та міський центр зайнятості. Розвиток інших організаційних форм (громадських і приватних), звісно, також надає молоді додаткову можливість працевлаштуватися. Однак специфіка громадських організацій полягає в тому, що надаються послуги тимчасового працевлаштування саме найбільш уразливим категоріям молоді, передусім студентській молоді та молодим особам з обмеженими можливостями. Приватні організації, що займаються працевлаштуванням, – це передусім комерційні установи, метою яких є отримання прибутку та підтримка позитивного іміджу серед роботодавців. Відбір персоналу для різних організацій здійснюється за жорсткими критеріями, і тому численні групи молодих осіб не можуть скористатися їх послугами, у тому числі і молоді спеціалісти без досвіду роботи.

Саме Державна служба зайнятості надає статус «безробітного молодого спеціаліста» та можливість отримувати матеріальну допомогу в установленому законодавством порядку. Крім того саме в межах цієї державної соціальної організації надаються послуги з працевлаштування саме тим категоріям молоді, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, у тому числі і безробітним молодим спеціалістам.

**Особливості первинного  
працевлаштування осіб,  
які не мають професії  
(спеціальності)**

загальноосвітніх шкіл.

Реєстрація таких громадян у центрі зайнятості, надання соціальних послуг та матеріальне забезпечення здійснюється згідно з законодавством України.

Для громадян, які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), підходящою вважається робота, яка потребує попередньої професійної підготовки, у тому числі безпосередньо на робочому місці у роботодавця [27, ст. 7]. Державна служба зайнятості організовує професійне навчання безробітних відповідно до потреб ринку праці з подальшим працевлаштуванням після його завершення.

Згідно з Законом України «Про зайнятість населення» громадяни, які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), у тому

До служби зайнятості за допомогою у працевлаштуванні можуть звернутися особи, які не мають професії (спеціальності), у тому числі і випускники середніх

числі і випускники середніх загальноосвітніх шкіл, у разі відмови їх від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру, що не потребує професійної підготовки, *не можуть бути визнаними безробітними* [27, ст. 2].

## **ВИСНОВКИ**

У сучасних умовах саме незайняті молоді особи знаходяться у найбільш соціально-уразливого положенні. Основні проблеми – це відсутність досвіду роботи, необхідного рівня освіти та кваліфікації, втрата роботи через скорочення у зв'язку з економічною нестабільністю тощо. У зв'язку з цим необхідно змінювати орієнтири сучасної державної молодіжної політики на забезпечення молоді якісною освітою, роботою та можливістю задовольняти свої соціальні потреби.

Має здійснюватися ефективна державна молодіжна політика, перш за все на місцевому рівні, спрямована на забезпечення сприятливих умов для всебічного розвитку кожної молодої людини; зайнятості та максимальне залучення молоді до політичного, соціально-економічного та духовного життя суспільства.

Завдання Державних служб зайнятості на місцевому рівні не тільки знайти роботу для молодої особи, але й сформувані у неї активну, суб'єктну позицію по відношенню не тільки до праці, але й до свого життя в цілому. Саме така діяльність буде ефективною при роботі з молодими людьми, специфічною особливістю яких є ініціативність, творчість, професійна мобільність тощо.

### ***Контрольні питання***

- 1. У чому полягає специфіка молоді як соціально-демографічної групи?*
- 2. Які ризики соціальної уразливості існують для молодих осіб у сучасних умовах?*
- 3. Чому виникає така соціально-уразлива група, як безробітна молодь?*
- 4. Які напрямки реалізації державної молодіжної політики є найбільш актуальними у сучасних соціально-економічних умовах?*
- 5. Назвіть основні організаційні форми надання соціальних послуг з працевлаштування безробітної молоді.*
- 6. Назвіть категорії молоді, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці.*

## **Практичні завдання**

1. Згідно з Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді», молодими громадянами вважаються особи віком від 14 до 35 років [25]. Тому молодіжний контингент в Україні є демографічно неоднорідним, оскільки об'єднує групи населення у доволі широкому віковому діапазоні, які мають різний соціально-професійний та сімейно-побутовий статус, рівень освіти, тип зайнятості тощо і, у зв'язку з цим, різні потреби, інтереси та соціальні проблеми. Так, можна виділити наступні підгрупи: школярі (учнівська молодь); молоді особи, що здобувають професію у різних навчальних закладах (студентська молодь); молодь, яка знаходиться на етапі вторинної професіоналізації та сімейної соціалізації (період професійного становлення, побудови кар'єри, створення власної сім'ї).

Розгляньте особливості кожної з визначених підгруп. Розробіть проект заходів соціального захисту кожної з підгруп у сфері зайнятості та на ринку праці.

2. У науковій літературі дискусійним є питання вікової періодизації молоді. Згідно з найпоширенішою точкою зору, віковими межами молоді вважається період від 16 до 30 років. Але в соціологічній літературі є й інші підходи. Деякі соціологи до молоді відносять осіб віком 11–25 років, інші – 15–28, 16–24 роки тощо. Останнім часом згідно з законодавством України нижньою межею молодіжного віку вважається 14, а верхньою – 35 років. В основу цієї точки зору (14–35 років) покладено тезу про «продовження юності», збільшення часу входження у трудове життя [32].

Розгляньте основні підходи до визначення нижньої та верхньої меж молодіжного віку у соціологічній, психологічній та педагогічній літературі. Який з підходів є найбільш прийнятним в умовах сучасного українського суспільства? Обґрунтуйте свою відповідь.

3. Використовуючи дані соціологічних досліджень, наукову та періодичну літературу, сформулюйте: 1) соціальний портрет сучасної української молоді та 2) соціальний портрет радянської молоді. Зробіть порівняльний аналіз.

4. Результати соціологічного опитування свідчать про низьку соціальну активність молодих людей. Так, 74,6% молодих українців у віці 18–25 років та 86,9% – у віці 26–35 років не належать до жодної з громадських, політичних організацій чи рухів. При цьому найбільш

активними є молоді люди у віці 18–25 років: 10,9% є членами студентських товариств та молодіжних організацій; 7,7% – спортивних клубів та товариств; 3,6% – громадських фондів, організацій, асоціацій; 2,8% – політичних партій; 2,4% – екологічних рухів; 2,0% – творчих спілок та ін. У віковій категорії 26–35 років 4,0% опитаних є членами спортивних клубів та товариств; 3,0% – професійних об'єднань; по 1,8% – клубів за інтересами, політичних партій та релігійних організацій; 1,2% – громадських організацій тощо [13].

Назвіть причини низької соціальної активності молоді. Проаналізуйте рівень соціальної активності молоді у сфері зайнятості та на ринку праці. Запропонуйте напрямки підвищення соціальної активності молоді у сфері зайнятості та на ринку праці на прикладі Вашого міста.

5. Проаналізуйте законодавчі основи працевлаштування молоді на перше робоче місце за допомогою центру зайнятості.

Визначте напрямки реформування сучасного законодавства для підвищення ефективності діяльності центру зайнятості у напрямку первинного працевлаштування молоді.

Розробіть проект заходу, спрямованого на налагодження соціального партнерства між державними та недержавними організаціями, в межах яких надаються послуги з працевлаштування молодим особам.

### **Література**

1. Абашина О.В. Специфічні характеристики молоді як суб'єкта ринку праці [Електронний ресурс]/ О.В. Абашина. – Наукові конференції. – Режим доступу: <http://intkonf.org/kand-ekon-nauk-abashina-ov-spetsifichni-harakteristiki-molodi-yak-subekta-rinku-pratsi/>

2. Кон И. С. Социология молодежи / И.С. Кон // Краткий словарь по социологии. – М. : Наука, 1988. – С. 353-354.

3. Тюптя Л.Т. Соціальна робота: теорія і практика / Л.Т. Тюптя, І.Б. Іванова. – К. : Знання, 2008. – 574 с.

4. Денисов С.Ф. Запобігання молодіжній злочинності в європейських країнах (на прикладі Німеччини) [Електронний ресурс] / С.Ф. Денисов, Є.О. Лебеденко. – Офіційний сайт Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Dtr/pravo/2009\\_1/files/pravo\\_01\\_09\\_Denisov\\_Lebedenko.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr/pravo/2009_1/files/pravo_01_09_Denisov_Lebedenko.pdf)

5. *Entscheidungen von Jugendlichen Verbrechern/ Unabhängige Kommission zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt in Berlin.* – Berlin : Berlin-Verl.Spitz, 2006. – 171 s.

6. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді: станом на 23.12.2010 р. [Електронний ресурс]/ Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді. – Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2998-12>

7. Курило І.О. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти [Електронний ресурс]/ І.О. Курило. – Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – Режим доступу: <http://www.idss.org.ua/stil.html>

8. Оцінювання потреб клієнтів соціологічних служб : методичні рекомендації для закладів та установ, що працюють із вразливими групами населення / [Н.Б. Бондаренко, О.В. Брудник, Л.П. Дума та ін.]; за ред. Л.Л. Сідельнік. – К. : ТОВ «ЛДЛ», 2007. – 208 с.

9. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / [С. Аксьонова, В. Головенько, Ю. Клименко, Б. Крімера, І. Курило та ін.]; за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. – 248 с.

10. Молодь за здоровий спосіб життя: щорічна доповідь Президенту України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2009 року) / [О.В. Белишев, О.В. Вакуленко, Н.Є. Гусак, Н.Я. Жилка, Т.М. Колос та ін.]; за ред. Н.Ф. Романова. – К. : ТОВ Основа, 2010. – 156 с.

11. Сафіуллін Р.С. Молодь за здоровий спосіб життя / Р.С. Сафіуллін // Вісник Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту. – № 3. – 2010. – С. 5-12.

12. Семигіна Т. Самооцінка молоді щодо здоров'я та способу життя / Т. Семигіна, Н. Романова, О. Белишев // Вісник Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту. – № 3. – 2010. – С. 139-150.

13. Українське суспільство 1992–2010. Соціологічний моніторинг / [О. Вишняк, О. Резнік, І. Бекешикіна, О. Іващенко, Є. Головаха та ін.]; за ред. В. Ворони, М. Шульги. – К. : Інститут соціології НАН України, 2010. – 636 с.

14. Кокіна В. Зловживання алкоголем – проблема багатьох країн. [Електронний ресурс] / В. Кокіна. – Урядовий кур'єр. – Режим доступу: <http://www.ukurier.gov.ua/index.php?articl=1&id=19092>



15. Мартинюк І. Ставлення молоді до суспільних проблем і перспектив / І. Мартинюк ; за ред. В. Ворони, М. Шульги // Українське суспільство 1992–2010. Соціологічний моніторинг. – К. : Інститут соціології НАН України, 2010. – С. 373 – 379.

16. Риск [Електронний ресурс]/ Риск. – Вікіпедія – свободна енциклопедія. – Режим доступу: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B8%D1%81%D0%BA>

17. Яницький О.Н. Соціологія ризику: ключові ідеї / О.Н. Яницький. – Вища школа економіки. Національний дослідницький університет. – Режим доступу: [http://www.hse.ru/journals/wrldross/vol03\\_1/yanitski.pdf](http://www.hse.ru/journals/wrldross/vol03_1/yanitski.pdf)

18. Douglas M. Risk and Blame: Essays in Cultural Theory. L.: Routledge, 1992.

19. Глуценко В.В. Управление рисками. Страхование / В.В. Глуценко. – Железнодорожный : Крылья, 1999. – 336 с.

20. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні : монографія / Н.Б. Болотіна. – К. : Знання, 2005. – 381 с.

21. Арістова І.В. Державна інформаційна політика: організаційно-правові аспекти / І.В. Арістова ; за ред. О.М. Бандурки. – Х. : Ун-т внутр. справ, 2000. – 368 с.

22. Аксьонова С. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти/ [С. Аксьонова, В. Головенько, Ю. Клименко, Б. Крімера, І. Курило та ін.]; за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. – 248 с.

23. Головенько В.А. Молоде покоління України в алгоритмі суспільних процесів / В.А. Головенько // Український соціум. – 2006. – № 2. – С. 20 - 34.

24. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]/ Офіційний сайт Державної служби статистики. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

25. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді: станом на 23.12.2010 р. [Електронний ресурс]/ Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді. – Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2998-12>

26. Кодекс законів про працю України: станом на 21.12.2010 р. [Електронний ресурс]/ Кодекс законів про працю України. – Офіційний

сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>

27. Про зайнятість населення: станом на 08.12.2009 р. [Електронний ресурс]/ Про зайнятість населення. – Офіційний сайт Державної служби зайнятості. – Режим доступу: [www.dcz.gov.ua/doccatalog/document?id=26456](http://www.dcz.gov.ua/doccatalog/document?id=26456)

28. Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]/ Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/>

29. Про вищу освіту: станом на 19.01.2010 р. [Електронний ресурс]/ Про вищу освіту. – Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2984-14>

30. Про затвердження Типового положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників: станом на 27.04.2011 р. Електронний ресурс]/ Про затвердження Типового положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників. – Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0596-11>

31. Про затвердження змін до Порядку та строків надання дотації роботодавцю для забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем: станом на 08.12.2010 року. [Електронний ресурс]/ Про затвердження змін до Порядку та строків надання дотації роботодавцю для забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем. – Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2150-15>

32. Теремко В.І. Соціологія [Електронний ресурс]/ В.І. Теремко. – Режим доступу: <http://books.br.com.ua/themes/331/332>

## Глава 13

# **ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ГРОМАДЯН, ЯКІ ПОТРЕБУЮТЬ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ І НЕ ЗДАТНІ НА РІВНИХ КОНКУРУВАТИ НА РИНКУ ПРАЦІ**

---

**13.1. Соціальний захист жінок у сфері зайнятості**

**13.2. Особливості працевлаштування осіб передпенсійного віку**

**13.3. Працевлаштування осіб, звільнених після відбуття покарання у місцях позбавлення волі**

**13.4. Професійна реабілітація та працевлаштування осіб з обмеженими можливостями, які не досягли пенсійного віку**

*Контрольні питання*

*Практичні завдання*

*Література*

### 13.1. Соціальний захист жінок у сфері зайнятості

#### Жінка на ринку праці

У структурі населення України жінки займають 54%. Конституція України закріплює рівність прав чоловіка та жінки і встановлює *систему гарантій, що забезпечує таку рівність*:

- надання жінкам рівних із чоловіками можливостей участі у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальні заходи щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановлення пенсійних пільг;
- створення умов, які дають можливість жінкам поєднувати працю з материнством; правовий захист, матеріальна і моральна підтримка материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Проте законодавство створює лише певні правові передумови для рівноправ'я. За визначенням міжнародних експертів і вітчизняних науковців, в Україні існує яскраво виражена гендерна нерівність як у доступі до економічних ресурсів, так і в їх використанні.

Трудове законодавство України проголошує формальну рівність, забороняє дискримінацію на ринку праці, але на практиці жінки мають менше можливостей кар'єрного зростання, меншу заробітну платню, працюють переважно в низькооплачуваній сфері. Про певну нерівноправність свідчить і незначне залучення жінок з вищою освітою та лідерськими якостями на керівні посади. У приватному бізнесі гендерний баланс зберігається більш-менш стало: 50,4% жінок – 49,6% чоловіків. Серед державних службовців жінки становлять 68%, проте дуже незначний процент жінок займають керівні посади.

Більше половини жінок зайняті у сфері сільськогосподарського виробництва, що означає переважно низько кваліфіковану тяжку фізичну працю з вирощування продуктів харчування. Торгівля і послуги – традиційно жіночі сфери - займають друге місце. Бізнесом у промисловості займається 2% жінок.

Відомо, що більшу частину із зареєстрованих на ринку праці громадян складають жінки. Покращення становища жінок, створення сприятливих умов для забезпечення рівних із чоловіками можливостей щодо участі в політичному та суспільному житті – ключові моменти сучасної гендерної політики. Особливого значення набуває надання соціальних послуг з працевлаштування цій категорії клієнтів.

## **Надання соціальних послуг з працевлаштування безробітним жінкам**

Жінки з різним досвідом роботи, рівнем освіти та різними життєвими ситуаціями мають одержувати послуги центрів зайнятості, які

оптимально відповідають їх індивідуальним потребам.

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

- про вакансії;
- 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.

Крім того, *виділяють категорії жінок, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, це:*

- жінки, які мають дітей до 6 років;
- 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 можливість 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 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.

**ДОВІДКА**

***Положення жінок на ринку праці України***

***ПІ: 2: 31***

*За даними Державної служби статистики України рівень економічної активності серед жінок в середньому за 2010 рік становив 58,4% (серед чоловіків – 69,6%).*

*Чисельність зайнятих жінок віком 15-70 років становила 9965,6 тис. осіб.*

Рівень зайнятості жінок зріс у порівнянні з 2009 роком та становив 54,4% (чоловіків – 63,1%), зокрема серед осіб працездатного віку: рівень зайнятості жінок склав 63,3%, а чоловіків – 67,8%, серед осіб старше працездатного віку: рівень зайнятості жінок становив 28,4%, а чоловіків – 27,1%.

Чисельність безробітних жінок зменшилась на 57,6 тис. і становила 729,2 тис. осіб. Рівень безробіття (за визначенням МОП) серед жінок скоротився на 0,5 відсоткового пункту та в середньому за 2010 рік дорівнював 6,8% економічно активного населення, зокрема серед жінок працездатного віку – 7,8% (серед чоловіків, відповідно, – 9,3% та 9,7%).

Слід відзначити, що рівень безробіття в Україні серед жінок був нижчим, ніж у середньому по країнах Євросоюзу, де він становив 9,5%, зокрема в Естонії – 14,3%, Словаччині – 14,6%, Греції – 15,6%, Латвії – 15,7%, Іспанії – 20,5%.

Протягом 2010 року на обліку в Державній службі зайнятості перебувало 1847,4 тис. громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, серед них жінки становили 938,9 тис. осіб (50,8%), чоловіки – 908,5 тис. осіб (49,2%).

За направленням служби зайнятості було працевлаштовано 744,5 тис. громадян, у тому числі 347,8 тис. жінок, що становить майже половину від усіх працевлаштованих службою зайнятості. Рівень працевлаштування серед жінок зріс з 29,9% у 2009 році до 37,0% у 2010 році.

Протягом 2010 року шляхом надання дотацій роботодавцям за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття було працевлаштовано 32,1 тис. безробітних жінок.

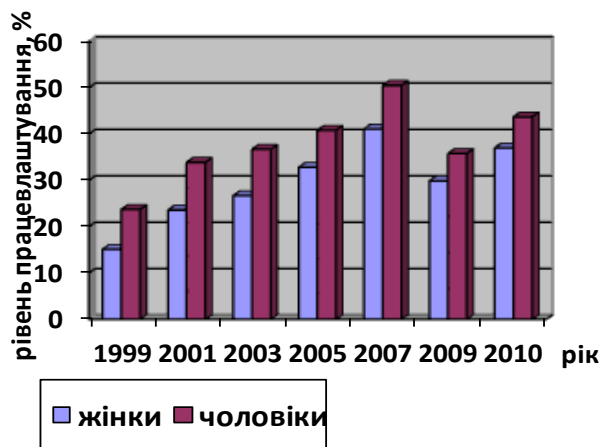
З метою підтримки малого бізнесу, Державна служба зайнятості здійснює виплати допомоги по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності. У 2010 році таку допомогу отримали 6 тис. безробітних жінок.

Для підвищення конкурентноздатності на ринку праці у 2010 році до професійного навчання було залучено 103,2 тис. жінок, що на 30 відсотків більше, ніж у 2009 році (50,8% від загальної чисельності осіб, що проходили профнавчання).

З метою тимчасового працевлаштування та одержання матеріальної підтримки для незайнятих та безробітних громадян службою зайнятості, разом із місцевими органами влади, організовуються громадські роботи. У 2010 році в них брали участь



178,9 тис. жінок, що на третину більше, ніж у 2009 році (56,2% всіх задіяних на громадських роботах).



**Рис. 24.** Динаміка працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю громадян за статтю в 1999–2010 рр.

(за даними Державної служби статистики України) \*

\* рівень працевлаштування розраховано як відношення чисельності незайнятих осіб, працевлаштованих Державною службою зайнятості, до загальної чисельності осіб, які перебували на обліку впродовж звітного періоду.

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.

### **13.2. Особливості працевлаштування осіб передпенсійного віку**

#### **Реформування пенсійної системи в Україні**

Посилення негативних тенденцій старіння, природного та механічного руху населення, а

також складна соціальна, політична та економічна ситуація в країні актуалізували проблеми фінансового забезпечення пенсіонерів та необхідність реформування пенсійної системи в Україні.

З 01.10.2011 року набув чинності Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», який передбачає зміни умов призначення пенсії у солідарній системі, уточнює положення щодо обов'язкової накопичувальної пенсійної системи та участі недержавних пенсійних фондів. Тобто поряд з державним піклуванням та пенсійним забезпеченням за віком у межах солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування формується система власної турботи громадян про свою майбутню старість.

### **ДОВІДКА**

#### **Структура системи пенсійного забезпечення в Україні**

*Структура системи пенсійного забезпечення в Україні складається з трьох рівнів [4, ст. 2]:*

- *Перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (далі – солідарна система), що базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду.*

- *Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (далі – накопичувальна система пенсійного страхування), що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондах – суб'єктах другого рівня системи пенсійного забезпечення та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом.*

- *Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення.*

*Перший та другий рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Другий та третій рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему накопичувального пенсійного забезпечення.*

Реформування пенсійної системи в Україні включає [5]:

- **Поступове підвищення пенсійного віку:** 1) для жінок на 6 місяців у рік, починаючи з 1 жовтня 2011 року, протягом 10 років, з 55 років до 60 років з 2020 року; 2) для чоловіків, які мають статус державного службовця, до 62 років, поступово, на 6 місяців у рік, починаючи з 1 січня 2013 року у період до 2016 року; 3) для жінок, які мають право на соціальну допомогу (не мають права на пенсію), пенсійний вік підвищується поступово, на 6 місяців у рік, до 63 років, починаючи з 1 жовтня 2011 року у період до 2020 року.

- **Стимулювання пізнішого виходу на пенсію.** У разі відстрочення виходу на пенсію протягом перших п'яти років після досягнення пенсійного віку розмір пенсії буде підвищуватись на 0,5% за кожний повний місяць пізнішого виходу на пенсію, протягом наступних п'яти років – на 0,75% за кожний повний місяць страхового стажу після досягнення пенсійного віку.

- **Заробіток для обчислення пенсії.** Для обчислення розміру пенсії враховується заробітна плата за весь період страхового стажу починаючи з 1 липня 2000 року. У період до 1 січня 2016 року за бажанням осіб при обчисленні пенсії може бути врахована заробітна плата і за роботу до 1 липня 2000 року (якщо довідка про заробітну плату підтверджується первинними документами). Дозволяється із заробітної плати, яка враховується для обчислення пенсії, виключити «невигодні» періоди (до 60 календарних місяців), коли особа отримувала низьку заробітну плату, якщо зазначені періоди у загальному не перевищують 10% тривалості страхового стажу, врахованого в календарному обчисленні. Максимальна сума місячної заробітної плати, з якої сплачується єдиний внесок та яка враховується при обчисленні пенсії, установлена на рівні 17 прожиткових мінімумів для працездатних громадян.

- **Максимальний розмір пенсії.** Максимальний розмір місячної пенсії визначається на рівні 10 прожиткових мінімумів для непрацездатних осіб. Максимальний розмір пенсії поширюється на пенсіонерів, яким пенсія призначається починаючи з 1 жовтня 2011 року, та на пенсіонерів, які після цієї дати здійснюватимуть перерахунок пенсії з урахуванням заробітної плати та страхового стажу після призначення пенсії.

- **Мінімальний розмір пенсії за віком.** Мінімальний розмір пенсії за віком (на рівні прожиткового мінімуму для непрацездатних громадян) підвищується на 1% за кожний повний рік страхового стажу понад 35 років у чоловіків і понад 30 років у жінок. Розмір підвищення

за кожний рік страхового стажу не може перевищувати 1% мінімального розміру пенсії за віком. Для пенсій, що призначені до 1 жовтня 2011 року, підвищення мінімальної пенсії за віком здійснюється за кожний повний рік страхового стажу понад 20 років у жінок і 25 років у чоловіків, якщо у період після 01.10.2011 року по пенсійній справі не здійснювався перерахунок пенсій у зв'язку із урахуванням заробітної плати після призначення (попереднього перерахунку) пенсії.

- **Підвищення тривалості страхового стажу.** Мінімальний страховий стаж, необхідний для призначення пенсії за віком у солідарній системі, збільшений з 5 до 15 років. Страховий стаж, необхідний для призначення повного розміру мінімальної пенсії за віком, збільшений для жінок з 20 до 30 років, а для чоловіків – з 25 до 35 років.

- **Обов'язкова накопичувальна пенсійна система (другий рівень пенсійної системи).** Передбачено, що другий рівень пенсійної системи в Україні буде запроваджено «починаючи з року, в якому буде забезпечено бездефіцитність бюджету Пенсійного фонду України». Учасниками другого рівня будуть особи, яким виповнилося не більше 35 років. Розмір страхових внесків до другого рівня у перший рік запровадження системи складатиме 2%, потім щорічно збільшуватиметься на 1% – до 7%.

**Недержавне пенсійне забезпечення.** Закон передбачає, що через два роки після запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи (другого рівня) недержавні пенсійні фонди матимуть право брати участь на другому рівні.

### **Соціальний захист осіб передпенсійного віку у сфері зайнятості**

У сучасних умовах розвитку суспільства особливого значення набуває необхідність соціального захисту осіб похилого віку, спрямованого на вирівнювання їх соціального положення з іншими членами суспільства.

Згідно з законодавством України до громадян похилого віку відносяться не тільки особи пенсійного, але й передпенсійного віку. Громадянами передпенсійного віку визнаються особи, яким до досягнення пенсійного віку залишилось не більше двох років.

Громадяни України мають право на державне пенсійне забезпечення за віком, по інвалідності, у зв'язку з втратою

годувальника та в інших випадках, передбачених законодавством України. Види державних пенсій [6, ст. 2]:

- трудові пенсії;
- пенсії за віком;
- пенсії по інвалідності;
- пенсії в разі втрати годувальника;
- пенсії за вислуги років.

Особам, які мають одночасно право на різні державні пенсії, призначається одна пенсія за їх вибором, за винятком пенсій інвалідам внаслідок поранення, контузії чи каліцтва, що їх вони дістали при захисті Батьківщини або при виконанні інших обов'язків військової служби, або внаслідок захворювання, пов'язаного з перебуванням на фронті чи з виконанням інтернаціонального обов'язку [6, ст. 6]. При цьому пенсії за віком і по інвалідності призначаються незалежно від того, припинено роботу на час звернення за пенсією чи вона продовжується. Пенсії за вислугу років призначаються при залишенні роботи, яка дає право на цю пенсію [6, ст. 7].

**ДОВІДКА**  
**Умови призначення**  
**пенсії за віком**

*Особи мають право на призначення пенсії за віком після досягнення віку 60 років та наявності страхового стажу не менше 15*

*років. До досягнення пенсійного віку право на пенсію за віком мають жінки 1961 року народження і старші після досягнення ними такого віку [4, ст. 26]:*

- 55 років – які народилися до 30 вересня 1956 року включно;
- 55 років 6 місяців – які народилися з 1 жовтня 1956 року по 31 березня 1957 року;
- 56 років – які народилися з 1 квітня 1957 року по 30 вересня 1957 року;
- 56 років 6 місяців – які народилися з 1 жовтня 1957 року по 31 березня 1958 року;
- 57 років – які народилися з 1 квітня 1958 року по 30 вересня 1958 року;
- 57 років 6 місяців - які народилися з 1 жовтня 1958 року по 31 березня 1959 року;
- 58 років – які народилися з 1 квітня 1959 року по 30 вересня 1959 року;
- 58 років 6 місяців – які народилися з 1 жовтня 1959 року по 31 березня 1960 року;

- 59 років – які народилися з 1 квітня 1960 року по 30 вересня 1960 року;
- 59 років 6 місяців – які народилися з 1 жовтня 1960 року по 31 березня 1961 року;
- 60 років – які народилися з 1 квітня 1961 року по 31 грудня 1961 року.

*Додаткові умови призначення пенсії за віком визначені статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а також Законами України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», «Про пенсійне забезпечення», «Про державну службу», «Про статус народного депутата України», «Про прокуратуру», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» та інших.*

Основні засади державної політики щодо соціального захисту осіб похилого віку, у тому числі і передпенсійного віку, у сфері зайнятості визначені в Законі України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» [7].

Держава гарантує кожному громадянину похилого віку належний рівень життя, задоволення різноманітних життєвих потреб, надання різних видів допомоги шляхом: реалізації права на працю відповідно до професійної підготовки, трудових навичок і з урахуванням стану здоров'я; забезпечення пенсіями і допомогою; надання житла; створення умов для підтримання здоров'я і активного довголіття відповідно до сучасних досягнень науки; організації соціально-побутового обслуговування, розвитку мережі матеріально-технічної бази для стаціонарних закладів і надомних форм обслуговування громадян похилого віку, а також підготовки відповідних спеціалістів.

Громадяни похилого віку мають право на працю нарівні з іншими громадянами, яке додатково гарантується державними цільовими програмами зайнятості населення. Забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку. Переведення працівника похилого віку і працівника передпенсійного віку з одного робочого місця на інше не допускається без його згоди, якщо при цьому змінюються істотні умови праці.

Для працівників похилого віку застосовується загальновстановлена тривалість робочого часу. На прохання працівників похилого віку власник або уповноважений ним орган може встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці в цих випадках здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Залучення громадян похилого віку до роботи в нічний час, а також до надурочної роботи та до роботи у вихідні дні допускається тільки за їх згодою і за умови, коли це не протипоказано їм за станом здоров'я.

Підприємства, установи і організації зобов'язані постійно поліпшувати умови праці і виробничого середовища громадян похилого віку. Робоче місце громадянина похилого віку має бути обладнано відповідними технічними та іншими засобами, що сприяють збереженню його здоров'я і працездатності.

Підприємства у необхідних випадках забезпечують професійну переорієнтацію і перепідготовку працівників передпенсійного і похилого віку, включаючи навчання за їх бажанням нових професій з урахуванням адаптаційних і вікових можливостей цих осіб. За особами передпенсійного віку в період професійної перепідготовки зберігається їх середній місячний заробіток.

Особам, трудовий договір з якими розірвано за півтора роки до досягнення пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», або віку, що дає право на призначення пенсії, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією, перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності або штату працівників, а також виявленою невідповідністю працівника займаній посаді за станом здоров'я, гарантується **право на достроковий вихід на пенсію за півтора роки до встановленого законодавством строку**, якщо вони мають страховий стаж, необхідний для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі.

**Працевлаштування осіб передпенсійного віку за сприянням центрів зайнятості**

Зайнятість суспільно корисною працею осіб, які припинили трудові відносини з підстав, передбачених Кодексом законів про працю України, у тому

числі і особи передпенсійного віку, при неможливості самостійного працевлаштування забезпечується відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [8].

Згідно зі статтею 5 Закону України «Про зайнятість населення» до осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних



конкурувати на ринку праці, також відносяться особи передпенсійного віку.

Статтею 26 Закону України «Про зайнятість населення» передбачені особливі гарантії працівникам, які втратили роботу у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, за умови їх реєстрації в службі зайнятості протягом семи календарних днів після звільнення як таких, що шукають роботу [8]:

- надання статусу безробітного, якщо протягом семи днів працівнику не було запропоновано підходящої роботи;
- право на одержання допомоги по безробіттю у розмірі, визначеному цим Законом;
- збереження на новому місці роботи, на весь період професійного перенавчання з відривом від виробництва, середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи;
- право на достроковий вихід на пенсію за півтора роки до встановленого законом строку осіб передпенсійного віку, які мають страховий стаж.

Для осіб передпенсійного віку при реєстрації у центрі зайнятості тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 720 календарних днів за умови, якщо протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) не менше 26 календарних тижнів та сплачували страхові внески [9, ст. 22]. Допомога з безробіття виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру: перші 90 календарних днів – 100%; упродовж наступних 90 календарних днів – 80%; у подальшому – 70%.

Особи передпенсійного віку мають право на отримання всіх соціальних послуг з працевлаштування, які надаються в межах центрів зайнятості. Крім того, для забезпечення гарантій щодо їх працевлаштування на підприємствах, в організаціях і установах бронюються робочі місця за робітничими професіями.

### **13.3. Працевлаштування осіб, звільнених після відбуття покарання у місцях позбавлення волі**

За останні роки держава визнала питання соціальної адаптації осіб, звільнених з місць позбавлення волі, досить актуальним. Практика свідчить, що більшість засуджених перед звільненням перебувають у стані стресу, спричиненого, з одного боку, страхом перед забутим вже почуттям самостійності та волі, а з іншого – абсолютною безпорадністю, беззахисністю, слабкою підготовленістю

до самостійного життя у побутовому, моральному і соціальному відношенні. Має місце відсутність документів, втрата соціальних зв'язків. За роки «тюремного відчуження» втрачається кваліфікація, переходить до чужих рук майно, житло, що прирікає людину на бродяжництво, що рано чи пізно закінчується повторною злочинністю.

**Ресоціалізація осіб,  
звільнених з місць  
позбавлення волі**

Зважаючи на це, одним з напрямів сучасної соціальної політики є соціальний захист осіб, звільнених із місць позбавлення волі.

Для вирішення цього питання в Україні формується система соціальної адаптації та ресоціалізації зазначеної категорії осіб.

**ДОВІДКА  
Система соціальної адаптації  
та ресоціалізації осіб,  
звільнених з місць позбавлення  
волі**

*Останніми роками в Україні розпочато створення системи соціальної адаптації для людей, які звільняються з місць позбавлення волі. Так,*

*ухвалено Закон України «Про соціальну адаптацію осіб, які відбули покарання у вигляді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк», основні положення якого визначають загальні засади соціального захисту цієї категорії громадян. Метою соціального супроводу громадян, які повернулися з місць позбавлення волі, є сприяння їх ресоціалізації та адаптації до сучасних умов життя, надання необхідної допомоги у розв'язанні соціальних проблем, зокрема отримання житла, працевлаштування, лікування, навчання, поновлення втрачених соціальних зв'язків, що в цілому запобігатиме рецидивній злочинності. Соціальний супровід здійснюється шляхом надання особам, звільненим з місць позбавлення волі, різних видів соціальних послуг.*

*Установи для осіб, звільнених з місць позбавлення волі:*

*• центри соціальної адаптації осіб, звільнених з місць позбавлення волі, – соціальні установи для надання соціальних послуг особам, звільненим з місць позбавлення волі, та їх тимчасового перебування. Основною метою Центру є ресоціалізація, реінтеграція та соціальна адаптація клієнтів. Центр забезпечує надання необхідних соціально-побутових послуг (тимчасового житла; гарячого харчування; необхідного одягу, взуття тощо); послуг з оформлення або відновлення документів; сприяння реєстрації місця проживання (перебування); соціально-медичних послуг (первинний медичний огляд;*

*перша медична допомога; організація консультації лікаря; профілактично-оздоровчі заходи); юридичних послуг (необхідна правова допомога та консультації з питань застосування чинного законодавства; захист прав та законних інтересів); психологічних послуг; сприяння в отриманні освітніх послуг; сприяння у працевлаштуванні тощо;*

**• спеціальні будинки-інтернати, спеціальні відділення, відділення для громадян похилого віку та інвалідів, звільнених з місць позбавлення волі, які втратили соціально-корисні зв'язки тощо.**

*Разом з тим соціальні послуги цієї категорії клієнтів надаються на базі лікарень і диспансерів, стаціонарних відділень територіальних центрів, будинків-інтернатів для громадян похилого віку та інвалідів тощо.*

Багатоаспектність проблем звільнених вимагає об'єднання зусиль різних органів виконавчої влади та чіткої скоординованості їх дій. Тому реалізація моделі соціальної адаптації осіб, звільнених із місць позбавлення волі, пов'язана із забезпеченням тісної співпраці та взаємодії органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій і об'єднань громадян.

В умовах демократизації та гуманізації суспільства державна політика України має бути спрямована на забезпечення прав і свобод людини, а її законодавство приведене у відповідність до міжнародних норм та стандартів і направлене на диференціацію виконання покарань та індивідуальний підхід як до засуджених, так і до осіб, які звільнились із місць позбавлення волі.

Прийняття Кримінального та Кримінально-виконавчого кодексу України потребує розробки нових підходів до соціальної та трудової реабілітації осіб, звільнених з місць позбавлення волі, і підтримки їх ресоціалізації державними органами місцевої влади та самоврядування, громадських, суспільних, релігійних, благодійних організацій та комерційних структур. За даними Державної пенітенціарної служби, щорічно з установ виконання покарань звільняється в середньому від 60 до 80 тисяч осіб, яких необхідно працевлаштувати. Більшість із них потребує житла, медичної, психологічної та соціальної допомоги, а до окремої частини звільнених, які не бажають ставати на шлях виправлення, держава має застосовувати заходи індивідуального та адміністративного нагляду та контролю.

У більшості країн світу до реабілітації звільнених із місць відбування кримінальних покарань ставляться надзвичайно серйозно, з колишніми ув'язненими працюють психологи, соціальні працівники, центри взаємодопомоги. В Україні такої системи захисту цієї категорії населення немає. З подальшим розвитком становлення ринкових відносин, яке супроводжується великими соціальними зрушеннями, зокрема безробіттям, постає гостра необхідність у вирішенні проблеми забезпечення соціальної та трудової реабілітації осіб, звільнених із місць позбавлення волі.

Поняття ресоціалізації засуджених включає процес становлення особи в якості повноправного члена суспільства, що здійснюється на основі застосування до особи, яка скоїла злочин і засуджена за нього, комплексу правових, організаційних психологічних, виховних та інших заходів впливу на різних етапах кримінальної відповідальності з метою недопущення здійснення протиправних діянь та повернення її до самостійного загальноприйнятого суспільно-нормального життя в суспільстві.

***Процес ресоціалізації здійснюється протягом кількох етапів:***

- винесення вироку і визначення покарання засудженому;
- адаптація до умов виконання покарання;
- виправлення;
- підготовка засудженого до звільнення;
- соціальна адаптація до умов життя після звільнення з місць позбавлення волі.

Перший етап можна назвати допенітенціарним, другий, третій, четвертий – пенітенціарними, п'ятий етап – постпенітенціарним.

**Характерні риси  
Проблеми працевлаштування  
осіб, звільнених з місць  
позбавлення волі**

Соціальна реабілітація осіб, звільнених із місць позбавлення волі, – це процес підготовки осіб, у яких закінчується термін відбування покарання в установах виконання покарань, шляхом надання їм постпенітенціарної допомоги, яка реалізується у вигляді комплексу заходів соціального, правового, виховного та кримінологічного характеру, направленого на відновлення, а при необхідності набуття цими особами особистих якостей, дозволяє їм вести законслухняний і соціально корисний спосіб життя.

Слід відзначити, що в постпенітенціарний період реабілітації звільненим із місць позбавлення волі доводиться розв'язувати низку питань, до яких треба віднести наступні *етани*:

- працевлаштування;
- отримання паспорта;
- реєстрація (прописка) за колишнім або новим місцем проживання;
- встановлення і відновлення взаємовідносин із сім'єю та родичами, знайомими;
- забезпечення житлом;
- отримання медичної та психологічної допомоги;
- створення репутації за місцем проживання, у трудовому колективі;
- встановлення відносин з правоохоронними органами і в центрах реабілітації та адаптації.

Головними проблемами, що постають перед звільненими, є: проблема працевлаштування, житлова проблема, проблеми зі здоров'ям, сімейні стосунки та взаємовідносини з близькими та родичами, проблеми соціальної адаптації у сучасних умовах життя, взаємовідносини в колективі та в суспільстві.

Аналіз звернень з питань працевлаштування осіб, звільнених із місць позбавлення волі, показав, що вони звертались до батьків, родичів та знайомих, у правоохоронні органи, в центри зайнятості. У значній кількості засуджених, які не мають повної загальної, середньої і професійної освіти, сформоване негативне ставлення до навчання.

### ***Основні напрямки вирішення проблем осіб, звільнених з місць позбавлення волі:***

- підготовка засуджених до звільнення, а саме: проведення серед осіб, які відбувають покарання у вигляді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо їх прав і гарантій, можливостей життя на волі; організація професійно-технічного навчання осіб, які відбувають покарання у вигляді позбавлення волі, з урахуванням потреб ринку праці;
- соціальний супровід та соціальний патронаж звільнених осіб;
- розвиток мережі установ для звільнених осіб (центрів соціальної адаптації осіб, звільнених із місць позбавлення волі, спеціальних гуртожитків тощо);
- покращення якості надання соціальних послуг звільненим особам, у тому числі і послуг з працевлаштування;

- удосконалення чинного законодавства;
- нівелювання серед населення негативного ставлення до осіб, які відбувають покарання у вигляді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк і які звільнені від відбування покарання;
- попередження злочинності.

У зв'язку з цим реабілітацію осіб, звільнених від відбування покарання, необхідно поділяти на соціальну і трудову.

**Соціальна реабілітація** – це комплекс заходів з надання в постпенітенціарний період соціальної, правової, медичної, психологічної допомоги та забезпечення житлом з метою пристосування звільненого до умов життя на волі.

**Трудова реабілітація** включає в себе допомогу у професійній підготовці та перепідготовці за спеціальністю, а також подальшому працевлаштуванні.

Відповідно до ст. 5 «Додаткові гарантії зайнятості для окремих категорій населення» Закону України «Про зайнятість населення», держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, в тому числі і особам, звільненим після відбуття покарання, шляхом створення додаткових робочих місць, спеціалізованих підприємств, організації спеціальних програм навчання. З цією метою місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості бронюють на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, до 5% загальної кількості робочих місць за робітничими професіями. А в разі відмови у прийомі на роботу таких громадян у межах встановленої квоти з підприємств стягується штраф.

#### **13.4. Професійна реабілітація та працевлаштування осіб з обмеженими можливостями, які не досягли пенсійного віку**

**Положення осіб з обмеженими можливостями на ринку праці** Особи з інвалідністю є найбільш уразливими внаслідок обмеження життєдіяльності, яка викликана порушенням здоров'я зі стійким розладом функцій організму, що призводить до необхідності їх соціального захисту.

Статистичні дані свідчать про високий рівень інвалідизації населення країни та необхідність розробки і реалізації певних заходів, спрямованих на включення осіб з інвалідністю у сферу трудових

відносин для підвищення рівня та якості їх життя. Для того щоб людина з обмеженими можливостями ефективно функціонувала у суспільстві та почувалась забезпеченою, незалежною та корисною суспільству та родині, їй необхідно працювати.

### **ДОВІДКА**

#### **Чисельність осіб з обмеженими можливостями**

*За даними Міжнародної організації праці в усьому світі ті чи інші можливості обмежені приблизно у*

*650 млн людей, або у кожній десятій людини. Із них приблизно 470 млн осіб перебуває у працездатному віці [10].*

*Ця соціальна група суспільства, на відміну від інших людей, характеризується високим рівнем бідності та безробіття. Їх соціальна ізоляція та виключення зі сфери праці обходиться світовій спільноті в 1,37-1,94 трлн дол. США у вигляді щорічних витрат внутрішнього валового продукту. Чисельність інвалідів постійно збільшується, про що свідчать дані Державної служби статистики. Так, в цілому по Україні чисельність інвалідів збільшилась з 2597,5 тис. осіб у 2001 році до 2631,1 тис. осіб у 2010 році. З них: інвалідів I групи – 311,7 тис. осіб, інвалідів II групи – 1070,8 тис. осіб, інвалідів III групи – 1091,1 тис. осіб, дітей-інвалідів – 157,5 тис. осіб. Чисельність інвалідів у розрахунку на 1000 населення – 58 осіб [10].*

*У середньому понад 200 тис. осіб за рік вперше визнаються інвалідами, більшість із них – це люди у працездатному віці. Так, у 2009 році вперше визнаних інвалідами у віці від 18 років і старше – 175 тис. 387 осіб. У тому числі за причинами інвалідності: 3,6% – від нещасного випадку на виробництві та профзахворювання; 84,5% – від загального захворювання, 2,2% – інваліди з числа військовослужбовців; 8,9% – інваліди з дитинства [10].*

Соціальними наслідками безробіття осіб з обмеженими можливостями є малозабезпеченість, соціально-психологічна депривація, низька комунікабельність, побутова ізоляція тощо. Проте слід зазначити, що бар'єр між особою інваліда і продуктивною працею може обумовлюватися і відсутністю трудової мотивації з його боку. Особливою проблемою є наявність споживацької позиції у осіб з обмеженими можливостями та сподівання на допомогу з боку держави. Жалість до себе, недоброзичливе відношення до оточуючих, прагнення звинуватити когось у своєму дефекті, прагнення ізоляції або вибір асоціальної поведінки (жебрацтво, алкоголізм) – все це ускладнює

соціальні контакти в процесі взаємодії інваліда з оточенням та не сприяє його інтеграції у суспільство.

У той же час практика використання праці осіб з інвалідністю у розвинутих країнах світу, за умови надання їм можливості виконувати роботу, яка відповідає їх кваліфікації, інтересам та здібностям, показала, що люди з інвалідністю можуть бути цінними працівниками, успішними бізнесменами, що спростовує помилкове уявлення про їх нездатність до праці. У розвинутих країнах світу існує тенденція до суспільного визнання цієї групи людей як осіб з «безмежними можливостями», творчих та талановитих. Цьому сприяють і систематичні організації параолімпійських ігор, різноманітні творчі фестивалі тощо [10].

Тому в країнах світу усе більше закріплюється усвідомлення того, що люди з інвалідністю являють собою великий потенціал, який у більшій мірі не використовується, що вони можуть робити суттєвий внесок у розвиток національної економіки, що їх працевлаштування дозволяє зменшити видатки на виплату допомоги з інвалідності та скоротити бідність, оскільки між інвалідністю та бідністю існує тісний зв'язок.

Фундаментальні ідеї політики стосовно інвалідів, основні засади та соціальні стандарти у сфері трудової зайнятості інвалідів і сприяння їх професійній реабілітації викладено в ряді міжнародних документів, прийнятих Організацією Об'єднаних Націй та Міжнародною організацією праці, таких як: Декларація про права інвалідів, Всесвітня програма дій стосовно інвалідів, Резолюція Генеральної Асамблеї ООН «Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів» та Конвенція про права інвалідів. Проголошено, що всі інваліди без винятку та дискримінації за будь-якою ознакою мають ті самі основні права, що й їхні співвітчизники такого ж віку. Передбачено рівні стартові можливості для всіх осіб незалежно від їх психофізичного розвитку, стану здоров'я, віку, статі, соціально-економічного статусу і визначено цільові сфери, серед яких – доступність до матеріального оточення, інформації та комунікацій, освіта, зайнятість, соціальне забезпечення, свобода особистості.

***Основні цілі Міжнародної організації праці стосовно зайнятості людей з інвалідністю:*** [10]

- особи з інвалідністю повинні мати можливість брати активну участь у економічному житті суспільства;
- особи з інвалідністю не мають бути відірвані від суспільства через обмеженість своїх можливостей;



- особам з інвалідністю мають бути створені умови для працевлаштування на відкритому ринку праці.

Згідно з Конвенцією про права інвалідів ООН, особи з інвалідністю мають право на працю нарівні з іншими [11]. Воно включає право на отримання можливості заробляти собі на життя працюю, яку інвалід вільно вибрав чи на яку він вільно погодився, в умовах, коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними для інвалідів [11, ст. 27].

Держава повинна забезпечити реалізацію права на працю, зокрема тими особами, які отримують інвалідність під час трудової діяльності, шляхом ужиття, у тому числі в законодавчому порядку, належних заходів, спрямованих, зокрема, на таке [11, ст. 27]:

- заборону дискримінації за ознакою інвалідності з усіх питань, які стосуються усіх форм зайнятості, зокрема умов прийому на роботу, наймання та зайнятості, збереження роботи, просування по службі та безпечних і здорових умов праці;

- захист прав інвалідів нарівні з іншими на справедливі й сприятливі умови праці, зокрема рівні можливості й рівну винагороду за працю рівної цінності, безпечні та здорові умови праці, зокрема захист від домагань та задоволення скарг;

- забезпечення того, щоб інваліди могли здійснювати свої трудові й профспілкові права нарівні з іншими;

- надання інвалідам можливості для ефективного доступу до загальних програм технічної та професійної орієнтації, служб працевлаштування та професійного й безперервного навчання;

- розширення на ринку праці можливостей для працевлаштування інвалідів та просування їх по службі, а також надання допомоги в пошуку, отриманні, збереженні та відновленні роботи;

- розширення можливостей для індивідуальної трудової діяльності, підприємництва, розвитку кооперативів і організації власної справи;

- наймання інвалідів у державному секторі;

- стимулювання наймання інвалідів у приватному секторі за допомогою належних стратегій і заходів, які можуть містити програми позитивних дій, стимули та інші заходи;

- забезпечення інвалідам розумного пристосування робочого місця;

- заохочення набуття інвалідами досвіду роботи в умовах відкритого ринку праці;

- заохочення програм професійної та кваліфікаційної реабілітації, збереження робочих місць і повернення на роботу інвалідів.

За роки незалежності України державна політика по відношенню до інвалідів зазнала кардинальних змін. Якщо за часів СРСР основні зусилля держави спрямовувалися на соціальне забезпечення цієї категорії громадян, то зараз державна політика базується на соціальному захисті громадян з особливими потребами. В основі принципу соціального захисту інвалідів лежить не соціальне забезпечення як пасивна функція соціального захисту, а захищеність інвалідів через створення для них у суспільстві відповідних умов та рівних можливостей для реалізації життєвих потреб, здібностей та творчого потенціалу.

Як зазначається у Національній доповіді «Праця та зайнятість осіб з інвалідністю в Україні», законодавство України постійно вдосконалюється і максимально наближається до міжнародних стандартів відносно інтеграції осіб з інвалідністю у суспільство. Пріоритетним напрямом державної політики щодо зайнятості інвалідів в Україні є розширення можливостей для їх працевлаштування у тих умовах, які вони вважають прийнятними для себе, недопущення їх дискримінації при прийнятті на роботу та звільненні з роботи. Основними складовими процесу забезпечення зайнятості інвалідів є їх професійна реабілітація, професійна підготовка та працевлаштування [10].

#### **ДОВІДКА**

***Соціальний захист осіб з обмеженими можливостями у сфері зайнятості та на ринку праці***

*Особи з обмеженими можливостями в Україні володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених*

*Конституцією України та іншими законодавчими актами.*

*Зокрема право осіб з обмеженими можливостями на працю та механізми його реалізації зазначаються Кодексом законів про працю України та Законами України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про зайнятість населення», «Про реабілітацію інвалідів в Україні» та іншими законами.*

*Основним законом України із соціального захисту інвалідів є Закон «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [12].*

*Цей Закон визначає основи соціальної захищеності інвалідів в Україні і гарантує їм рівні з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства, створення необхідних умов, які дають можливість інвалідам вести повноцінний захист і спосіб життя згідно з індивідуальними здібностями та інтересами.*

*З метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю.*

*Підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів, у разі необхідності, створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування інвалідів, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей інваліда.*

*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 інвалідів.*

*Забезпечення прав інвалідів на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організації чи до Державної служби зайнятості.*

*Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством, надавати Державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування інвалідів, і звітувати Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування інвалідів у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.*

*Інвалідам, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, Державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома.*

*Інваліди можуть залучатися до оплачуваних громадських робіт за їх згодою.*

**Професійна реабілітація осіб з обмеженими можливостями**

Центральне місце в забезпеченні прав людей з особливими потребами, за визначенням Організації

Об'єднаних Націй, посідає проблема професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів.

Характерною рисою трансформації економічного розвитку суспільства сьогодні є процес формування соціально орієнтованого ринку праці. Тому особливо актуальними є питання використання праці, професійної реабілітації, соціальної захищеності осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями [13; 14].

Реабілітація є психосоціальною системою, що розглядає людину в єдності з природою і соціальним середовищем. Поняття «реабілітація» являє собою комплекс медико-соціальних заходів, спрямованих на створення хворій людині таких фізичних, психологічних та соціальних умов, які дали б їй змогу в процесі одужання частково відновити втрачені трудові можливості і зайняти відповідне місце в суспільстві. Це процес, що становить сутність третинної профілактики, спрямований як на попередження інвалідності в період лікування хвороби, так і на допомогу інвалідам у досягненні максимальної фізичної, психічної та соціальної повноцінності, можливої у межах наявної хвороби [15].

Система заходів, спрямованих на підготовку особи до професійної діяльності, відновлення чи здобуття професійної працездатності шляхом адаптації, реадaptaції, навчання, перенавчання чи перекваліфікації із можливим подальшим працевлаштуванням та необхідним соціальним супроводженням із урахуванням особистих схильностей та побажань особи, становить сутність поняття «професійна реабілітація». Забезпечення професійної реабілітації інвалідів є практичною потребою розвитку сучасного соціуму щодо становлення людини з інвалідністю як активного суб'єкта суспільного життя, здатного приймати власні рішення і нести за них відповідальність, реалізовувати в гідній праці потенціал розвитку особистості [14]. У той же час питання професійного навчання

інвалідів є однією з важливих складових стратегії надання рівних можливостей для їхнього працевлаштування [14].

***Процес професійної реабілітації охоплює:***

- проходження медико-соціальної експертизи зі встановленням групи інвалідності та складанням індивідуальної програми реабілітації;
- професійну орієнтацію;
- підготовку інваліда до праці (професійне навчання, психологічна підтримка);
- підготовку виробництва до використання праці інваліда (створення, у разі потреби, спеціальних робочих місць);
- працевлаштування інвалідів;
- динамічне спостереження і контроль за раціональністю працевлаштування і успішністю заходів щодо соціально-трудової адаптації інвалідів на виробництві [16].

Нинішня модель державної системи професійної реабілітації інвалідів складається з трьох етапів [16]:

**Перший етап** здійснюється медико-соціальними експертними комісіями (МСЕК), які направляють інваліда до центру зайнятості для вирішення питань його профорієнтації, професійного навчання та працевлаштування. МСЕК мають обов'язково зазначити в індивідуальній програмі реабілітації наявні показання та протипоказання до окремих видів праці, вимоги до умов і режиму праці та професійного навчання, потребу в допоміжних засобах, подати пропозиції щодо професійної адаптації інваліда.

**Другий етап** професійної реабілітації інвалідів є професійне навчання, що становить єдиний комплекс із профорієнтацією, працевлаштуванням, створенням спеціальних робочих місць для інвалідів відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії. Забезпечення другого етапу професійної реабілітації інвалідів значною мірою покладається на Державну службу зайнятості. Допомога інвалідам у набутті професії, підвищенні кваліфікації, перенавчанні є важливою умовою здійснення професійної реабілітації.

**Третій етап** – професійне навчання як процес оволодіння знаннями, навичками та уміннями у сфері відповідної професійної діяльності та раціональне працевлаштування людей з обмеженими можливостями, підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці.

**Працевлаштування осіб з обмеженими можливостями за сприянням служби зайнятості**

Службою зайнятості накопичено значний досвід роботи з безробітним населенням, зокрема щодо професійної орієнтації та

професійного навчання [3].

З набранням чинності змін до деяких законів України відносно реалізації інвалідами права на трудову діяльність, починаючи з березня 2006 року інвалідам, зареєстрованим у Державній службі зайнятості як таких, що шукають роботу, надається статус безробітного. Отже, особи з обмеженими можливостями, які не досягли пенсійного віку, не працюють, але бажають працювати, мають право бути зареєстрованими у Державній службі зайнятості як безробітні. Рішення про визнання інваліда безробітним і взяття його на облік для працевлаштування приймається центром зайнятості за місцем проживання інваліда на підставі поданих ним рекомендації МСЕК та інших передбачених законодавством документів [12].

**ДОВІДКА**

**Особливості реєстрації осіб з обмеженими можливостями у Державній службі зайнятості**

*Державна служба зайнятості відповідно до законів України «Про зайнятість населення» та «Про основи соціальної*

*захищеності інвалідів в Україні» сприяє трудовій реабілітації та працевлаштуванню громадян з особливими потребами з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) на вільні та новостворені або пристосовані для них робочі місця, заявлені підприємствами.*

*З цією метою постійно ведеться облік осіб з інвалідністю, які звернулися за сприянням у працевлаштуванні, та облік робочих місць, на які, за інформацією підприємства, можуть бути працевлаштовані громадяни цієї категорії [3].*

*Щоб стати на облік у центр зайнятості, особа з інвалідністю має надати наступні документи: паспорт; трудову книжку; документ про освіту (як і для всіх громадян); пенсійне посвідчення; довідку до акта огляду МСЕК та індивідуальну програму реабілітації (видається при отриманні групи інвалідності). Сприяння працевлаштуванню відбувається з урахуванням висновків МСЕК та лікарсько-консультативних комісій лікувально-профілактичних закладів (ЛКК).*

Так, МСЕК і ЛКК проводять експертизу професійної придатності осіб з особливими потребами, що здійснюється насамперед для професій (спеціальностей), за якими вони працювали, навчалися, а також для професій (спеціальностей), здобуття яких можливе в майбутньому. Вказується перелік професій і рівень кваліфікації, який збережений у тому чи іншому ступені професійної придатності. Обов'язково вказуються відомості про придатність до відповідної професії: у повному обсязі; з обмеженням обсягу виконуваних робіт та визначенням тривалості робочого дня. Зазначається перелік професій, спеціальностей, що рекомендується до освоєння при професійному навчанні, перепідготовці [3].

Обов'язково надаються рекомендації щодо форми організації навчання:

- у загальноосвітньому навчальному закладі;
- у спеціально організованих умовах (спеціальна загальноосвітня школа, школа-інтернат, спеціальний клас (група у відповідному навчальному закладі);
- спеціальна навчальна програма, легкий режим навчання та інше.

МСЕК та ЛКК здійснюють докладний опис усіх чинників та елементів майбутньої трудової діяльності особи з інвалідністю, в якому обов'язково зазначаються протипоказання за станом здоров'я інваліда до певних видів професійної діяльності, зазначені умови праці (важкість, напруженість, режим праці та відпочинку, форма організації праці, санітарно-гігієнічні чинники) тощо [3].

Особи з інвалідністю мають право на отримання соціальних послуг та матеріального забезпечення. Зокрема право на призначення допомоги по безробіттю мають лише інваліди, визнані в установленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) не менше ніж 26 календарних тижнів і сплачували страхові внески.

Право на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, на працевлаштування з урахуванням надання дотації роботодавцю з коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, на участь в оплачуваних громадських роботах мають лише ті інваліди, які визнані в установленому порядку безробітними і мають право на призначення допомоги по безробіттю [3].

Спектр надання службою зайнятості соціальних послуг інвалідам, зареєстрованим як безробітні, охоплює організацію їхнього професійного навчання і підвищення кваліфікації, зокрема в умовах виробництва, безпосередньо на робочому місці, а також управління програмою професійно-трудової реабілітації і виконання координуючої функції стосовно використання ресурсів спільноти для забезпечення її ефективної реалізації. Чітке визначення функцій служби зайнятості щодо надання інвалідам соціальних послуг з професійного навчання є основою для пошуку і залучення потрібних ресурсів забезпечення організації відповідної роботи та її результативності.

Потреба в направленні службою зайнятості на професійне навчання осіб з обмеженими можливостями виникає в таких випадках: неможливість підібрати роботу через відсутність у інваліда необхідної кваліфікації; необхідність змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, яка б відповідала навичкам інваліда; втрата здатності виконувати роботу за попередньою професією; відсутність професії. У центрі зайнятості інвалід може отримати відповідні рекомендації щодо професійного навчання: типу навчального закладу; певної професії або спеціальності; оцінку можливості інваліда працювати за набутою професією, наявності спеціальних вимог щодо організації навчального процесу інваліда [13; 14; 15].

Важливою складовою професійної підготовки та перепідготовки осіб з особливими потребами є їхня соціально-педагогічна адаптація до сучасних умов ринку праці [15; 17]. Якісних професійних навичок не завжди достатньо для того, щоб знайти роботу і втриматись на ній, адаптуватися до нового соціального оточення, протистояти стресам та невизначеності, які супроводжують інвалідів. Базою для досягнення конкурентоспроможності інвалідів у сучасних умовах ринку праці є реалізація принципу рівних можливостей, доступність професійного навчання, покращення якості та ефективності систем освіти і навчання. Це дасть змогу інвалідам виробити необхідні трудові навички, вдосконалювати їх і працевлаштовуватися.

Сьогодні потрібна орієнтація професійного навчання на розвиток компетентності людини, на забезпечення безперервного навчання та підвищення кваліфікації впродовж життя [13; 14].

Це стає особливо актуальним, коли мова йде про професійну реабілітацію інвалідів. У процесі навчання осіб з обмеженими можливостями треба враховувати особливості, які спричинені тим чи іншим захворюванням і проявляються в порушеннях не лише



фізичного, але й психічного та соціального здоров'я. Тобто професійне навчання інвалідів невід'ємне від інших складових реабілітаційного процесу – навчальної, соціальної, психологічної, медичної.

Основним завданням професійного навчання інвалідів є здійснення корекції та відновлення фізичного, психоемоційного, соціального і трудового потенціалу, повернення інваліда до активної життєвої позиції та інтеграції у суспільство адекватно його здібностям і можливостям. Професійне навчання інвалідів як складова процесу їхньої професійної реабілітації має бути спрямоване на підтримку та забезпечення високого рівня мотивованості та працездатності в засвоєнні навчального матеріалу як шляхом підвищення функціональних та компенсаторних можливостей заходами медико-психологічного супроводження, так і завдяки відповідності змісту навчання актуальним потребам сучасного виробництва.

Отже, розроблена модель безперервного професійного навчання осіб з обмеженими можливостями, яка відрізняється від існуючих реабілітаційних підходів тим, що процес медико-соціальної, професійної, трудової реабілітації відбувається не після проходження лікування, а на всіх його етапах, вміщує медико-психологічний супровід, спрямований на забезпечення рівних можливостей, професійної орієнтації, набуття професійних навичок у процесі безперервної професійної освіти, на основі концепції навчання впродовж усього життя [14; 18].

Професійне навчання є одним із основних видів реабілітаційної допомоги інвалідам. Успішність професійного навчання як складової професійної реабілітації досягається шляхом:

- точного визначення потреб інвалідів у медичній, соціальній та професійній реабілітації;
- розроблення спеціальних методик психологічної, медичної та професійної реабілітації;
- забезпечення індивідуального підходу;
- диференціації рівнів професійної підготовки.

Логічним досягненням професійної реабілітації є працевлаштування інваліда на основі набутих знань та навичок, його подальша трудова реабілітація. У такому розумінні робота розглядається в контексті неперервного реабілітаційного процесу, а навчання впродовж усього життя є невід'ємною складовою цього процесу, що дає змогу особам з обмеженими можливостями реалізувати своє право на гідну працю.

Центром зайнятості постійно ведеться облік інвалідів, які звернулися за сприянням у працевлаштуванні, та облік робочих місць, на які, за інформацією підприємств, можуть бути працевлаштовані громадяни цієї категорії.

Процес професійного навчання для інваліда є стресогенною ситуацією, що потребує напруження механізмів адаптації. Деадаптація може проявлятися у зміні поведінки та порушенні емоційного стану. Передбачити можливість негативних проявів адаптаційного періоду та запобігти їм можна завдяки організації медико-психологічного супроводу професійного навчання інваліда. Необхідно враховувати психолого-педагогічні особливості навчання осіб з обмеженими можливостями при виборі того чи іншого способу професійної підготовки. Перешкодами до опанування професією для осіб з обмеженими можливостями можуть стати проблеми спілкування, емоційні розлади, захисна агресія, неадекватні самооцінка та рівень домагань, прагнення до гіперкомпенсації або, навпаки, зневіра у своїх силах. Тому важливим аспектом процесу професійного навчання є психологічна підтримка із визначенням і, в разі потреби, психологічною корекцією таких особистісних проявів, як адекватність самооцінки (рівень домагань), рівень самоконтролю (сфера реалізації самоконтролю і ступінь його вираженості), наявність мотивації до трудової діяльності.

Таким чином, завдяки соціально-психологічній компоненті досягається забезпечення реабілітаційної сутності професійного навчання. Психологічна підтримка в процесі навчання сприяє покращенню психофізіологічного стану, загального самопочуття осіб з обмеженими можливостями. Розвиток здатності до адекватного міжособистісного спілкування стає основою формування соціальних взаємовідносин [15].

**Особливості соціально-психологічної роботи з даною категорією клієнтів**

У ході профорієнтаційної роботи з інвалідами, особливо індивідуальної, необхідно забезпечувати надання психологічної підтримки.

Вона являє собою сферу практичного застосування психології, систему соціально-психологічних, психолого-педагогічних способів і методів допомоги особі з метою оптимізації її психоемоційного стану в процесі формування здібностей і самосвідомості, сприяння соціально-професійному самовизначенню, підвищенню конкурентоспроможності

на ринку праці та спрямуванню зусиль особи на реалізацію власної професійної кар'єри.

Оптимізація психологічного стану досягається шляхом повного вирішення чи зниження гостроти психологічних проблем, що перешкоджають трудовій, професійній та соціальній самореалізації, і може розглядатись в інформаційному, емоційному та практичному аспектах. Інформаційний аспект передбачає розширення інформаційного простору у свідомості клієнта, емоційний – прояви емпатії, співпереживання, а практичний полягає у наданні практичної допомоги (направлення до групи чи клубу для проходження тренінгу, на профнавчання тощо).

*Основними методами* при цьому є консультація, психодіагностика, психологічна корекція, психологічний тренінг та інші індивідуальні та групові методи, спрямовані на зняття психологічної напруги, формування потреб особистої ініціативи у вирішенні проблем власної зайнятості, навчання ефективній поведінці на ринку праці (формування плану пошуку роботи, складання резюме, підготовка до співбесіди з роботодавцем).

*Ефективною формою* роботи щодо психологічної підтримки інвалідів є, безумовно, проведення спеціалізованих семінарів у невеликих групах або організація роботи клубів, тематика яких відбиває психологічні проблеми та симптоми, пов'язані з відсутністю роботи та процесом її пошуку, спрямована на подолання безпорадності, формування відповідальності та впевненості. Проте необхідно зазначити, що у службі зайнятості не завжди є можливість проведення глибокої і тривалої психологічної роботи, яка необхідна багатьом інвалідам для повноцінної професійної реабілітації. Це пов'язано як із завантаженістю спеціалістів, так і з різним рівнем їх психологічної підготовки. Саме тому у цій сфері особливо важливо розвивати соціальне партнерство, яке надає додаткові ресурси для підвищення ефективності цього напрямку роботи. Служба зайнятості реалізує елементи психологічної підтримки в ході надання інвалідам всього комплексу соціальних послуг, у т.ч. профорієнтаційних, у притаманних їй формах.

Таким чином, законодавством України визначені додаткові гарантії зайнятості для окремих категорій населення, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Для працевлаштування зазначених категорій громадян місцеві державні адміністрації, за поданнями

## **ВИСНОВКИ**

центрів зайнятості, встановлюють квоту робочих місць для підприємств (об'єднань), установ та організацій незалежно від форм власності та організаційних форм з чисельністю працюючих понад 20 осіб для бронювання ними до 5% загальної кількості робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості. Окрім цього Кабінетом Міністрів України визначається порядок квотування і бронювання робочих місць та працевлаштування на них зазначених категорій громадян.

### ***Контрольні питання***

- 1. Які групові заходи пропонує служба зайнятості для жінок з метою підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, відновлення мотивації до праці та формування навичок самостійного пошуку роботи?*
- 2. У чому полягають причини жіночого безробіття?*
- 3. Яка інформація для жінок, що шукають роботу, пропонується у центрі зайнятості?*
- 4. Назвіть основні напрямки реформування пенсійної системи в Україні.*
- 5. Якими законодавчими актами регулюються питання соціального захисту та професійної реабілітації інвалідів в Україні?*
- 6. Назвіть додаткові гарантії працевлаштування осіб, звільнених із місць позбавлення волі.*

### ***Практичні завдання***

- 1. Розробіть тематичний семінар для безробітних жінок якої-небудь соціально-уразливої категорії, спрямований на соціально-психологічну адаптацію до сучасних умов ринку праці.*
- 2. Проаналізуйте українське законодавство стосовно соціального захисту осіб з обмеженими можливостями у сфері зайнятості. За яких умов особи з обмеженими можливостями мають право на отримання матеріального забезпечення у випадку безробіття? Чи мають право особи з обмеженими можливостями на працевлаштування на дотаційні робочі місця, створені за допомогою коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття? Обґрунтуйте свою відповідь.*
- 3. Державна служба зайнятості, використовуючи сучасні інформаційні технології, реалізує нові інструменти для прискорення*

працевлаштування осіб з інвалідністю. Так, на Інтернет-медіа-порталі Державної служби зайнятості «Труд» ([www.trud.gov.ua](http://www.trud.gov.ua)), де розміщується загальнодержавна база вакансій та резюме шукачів роботи, запроваджені спеціальні позначення резюме осіб, які мають інвалідність: резюме осіб з інвалідністю, які офіційно зареєстровані в центрах зайнятості; резюме шукачів роботи, які самостійно зареєстрували своє резюме на Інтернет-порталі «Труд», скориставшись сервісом «Додати резюме». Такий підхід значно розширить можливості укомплектування вакансій, призначених для осіб з інвалідністю, адже роботодавець зможе самостійно проаналізувати резюме таких осіб, а за бажанням навіть зателефонувати та запросити на співбесіду [3].

Охарактеризуйте інноваційні технології соціального обслуговування незайнятого населення, які використовуються службою зайнятості (Інтернет-медіа-портал «Труд», мобільний сервіс «Пошук роботи», комп'ютери самостійного доступу «Touch Screen» та інші). Наскільки вони є ефективними при працевлаштуванні осіб з обмеженими можливостями?

## Література

1. Жінки на ринку праці України [Електронний ресурс]/ Портал жіночого комітету ПІТ.іа. – Режим доступу: <http://female.pit.org.ua/News/6265.aspx>

2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]/ Офіційний сайт Державної служби статистики. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

3. Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]/ Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/>

4. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: станом на [01.10.2011](#) р. [Електронний ресурс]/ Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування. – Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1058-15>

5. Моніторинг законодавства. Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.finrep.kiev.ua/download/lmonitoring\\_pensref\\_pi\\_10oct2011\\_ua.pdf](http://www.finrep.kiev.ua/download/lmonitoring_pensref_pi_10oct2011_ua.pdf)

6. Про пенсійне забезпечення : станом на 08.07.2011 р. [Електронний ресурс]/ Про пенсійне забезпечення. – Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1788-12>

7. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні : станом на 01.10.2011 р. [Електронний ресурс]/ Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні. – Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3721-12>

8. Про зайнятість населення: станом на 08.12.2009 р. [Електронний ресурс]/ Про зайнятість населення. – Офіційний сайт Державної служби зайнятості. – Режим доступу: [www.dcz.gov.ua/doccatalog/document?id=26456](http://www.dcz.gov.ua/doccatalog/document?id=26456)

9. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: станом на 21.04.2011 р. [Електронний ресурс]/ Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. – Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1533-14>

10. Праця та зайнятість осіб з інвалідністю в Україні. Національна доповідь. Міністерство праці та соціальної політики України. – Київ, 2009. – 196 с.

11. Конвенція про права інвалідів ООН : станом на 16.12.2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995\\_g71](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_g71)

12. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : за станом на 01.01.2011 р. [Електронний ресурс]/ Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні. – Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=875-1>

13. Купалова Г. Зайнятість та професійна реабілітація осіб з обмеженими можливостями: проблеми і шляхи вирішення / Г. Купалова, О. Лесько // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 5. – С. 3–11.

14. Скульська В.Є. Професійна орієнтація та професійне навчання безробітних (організаційно-правовий та психолого-педагогічний аспекти) / [В.Є. Скульська, Ю.М. Маршавін, М.А. Міропольська та ін.] ; за заг. ред. В.Є. Скульської. – К. : ППК ДСЗУ, 2007. – 346 с.

15. Галиць Г. *Методологія системного підходу щодо реабілітації осіб з обмеженими фізичними можливостями* / Г. Галиць, Ю. Куліков // *Україна: аспекти праці*. – 2004. – № 1. – С. 29–34.

16. Коваль В. І. *Управління охороною праці в промисловості* / В.І. Коваль, В.А. Скороходов. – К.: Професіонал, 2005. – 448 с.

Іпатов А.В. *Модель державної системи професійної реабілітації інвалідів в Україні : метод. рекомендації* / А.В. Іпатов, О.В. Сергієні, В.П. Топка. – К. : Укр. Держ. НДІ МСПІ, 2002.

**ВІДПОВІДІ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАВДАНЬ**

<b>ГЛАВА 2.</b>	<b>1. Г) 2. А), Б), В), Г). 3. А), Б), В), Г).</b>
<b>ГЛАВА 3.</b>	<b>1. Б) 2. А), Б), В), Г). 3. Б). 4. А) 5. А), Б), В). 6. В), Г).</b>
<b>ГЛАВА 6.</b>	<b>1. А), Б), В), Г). 2. А), Б), В), Г). 3. А), Б), В).</b>



## ПРЕДМЕТНИЙ ПОКАЖЧИК

### А

Адаптація трудова 481, 482

### Б

Безробіття 107  
його форми 122  
його рівень в Україні 126  
приховане 44,123

Безробітні 104  
позики для них 282

Біографія трудова 15,36

### Г

Гарантії зайнятості 193

Гендерні стереотипи у сфері  
зайнятості 50

Громадські роботи 278  
їх організація 280  
їх фінансування 280  
оплачувані 278  
перелік робіт 279

### Д

Державна політика у сфері  
зайнятості 190  
активна 191  
пасивна 192

Дестандартизація форм зайнятості	13
Дискримінація у сфері праці	44
Допомога по безробіттю	209,210
<b>Е</b>	
Економічно активне населення	102
<b>З</b>	
Зайняте населення	103
Зайнятість	105
вторинна	109
додаткова	22
ефективна	108
її форми	13
нестандартна	14
неформальна	14
первинна	109
повна	106
тимчасова	17
Заробітна плата	17,269,532
її диференціація	78
мінімальна	271
<b>К</b>	
Кваліфікація	350,351
Кодекс законів про працю	211,296
Колективний договір	296
<b>М</b>	
Механізми регулювання зайнятості та ринку праці	160,285,308

економічні	266
соціальні	287
Міграція	140
трудова	141
Міжнародна організація праці	199
Мобільність трудова	69
Мотивація трудова	23,110,115,422
<b>Н</b>	
Недозайнятість	21
Незайнятість	19,507
Неправові трудові практики	33
Непрацевдатність	101
Нерівності у сфері праці та зайнятості	44
гендерні	49
професійні	47
<b>П</b>	
Підприємці	24,109
малого та середнього бізнесу	34
соціальні	276
Пільги соціальні у сфері зайнятості	42,155
Попит на працю	44, 266,284
«Портфельний» працівник	38

Посадові інструкції	240
Послуга	364
соціальна	369
Право на працю	193,535,545
Працевлаштування	19,54,97
молоді	510
осіб з обмеженими	
можливостями	545
Працівники	208
Праця	25,35
гідна	38
в індустріальному і	
постіндустріальному	
суспільствах	15
домашня	14
задоволеність нею	477
її норми	40
її оплата	39
її охорона	40
Пропозиція праці	44,265,266
Професійна орієнтація	384,460,466
Професійні спілки	310
їх функції	293,310
Професіоналізм	48,343
Професія	15,35,47,460,472

**Р**

Ринок праці	25,34,65,133,264,265
вторинний	27
його сегментація	66
його функції	65
міжнародний	29
національний	72
неконтрольований	67
первинний	27
регіональний	83
Роботодавці	74,208,241,266
Робоче місце	15,36,536
перспективне	22
перше	347,446,512

**С**

Самозайнятість	19
Сезонні роботи	281
Служба зайнятості	200,205,229,250,354
Соціальна робота у сфері зайнятості	412
Соціальна програма у сфері зайнятості	218
державна	218
Соціальне партнерство у сфері зайнятості	289
індивідуальне	312
колективне	312
оцінка його рівня	314,319

Соціальне підприємництво	275,276
його принципи	277
Соціальний діалог у сфері праці	288
Соціальний захист найманих працівників	13,134,187,268,533
Соціальний працівник	395,399,401
Страйк	291,297
<b>Т</b>	
Телеробота (теледоступ)	30
Травматизм на виробництві	87
Трудова кар'єра	15,36
стабільна і нестабільна	16
структурована і	
неструктурована	15
Трудова книжка	34
Трудова поведінка	24,30,137
Трудова угода	294
Трудові відносини	296,312
їх суб'єкти	312
їх державне регулювання	319
Трудовий договір	15,536
Трудовий потенціал	19

працівника	53
регіону	25

<b>Ц</b>	
Цінності трудові	127,425

<b>Я</b>	
Якість життя	433

## Соціальна робота у сфері зайнятості населення

**Колектів авторів:**  
**В.В. Харабет,**  
**А.І. Андрущенко,**  
**В.М. Ніколаєвського,**  
**Л.М.Хижняк,**  
**В.М.Рибалко,**  
**Ю.П.Чуприн,**  
**О.А.Лановенко**

*Обкладинка О.В.Харабет*  
*Художній редактор О.В.Харабет*  
*Коректор Л.С.Рубінова*

Підписано до друку 27.06.2012 р. Формат 60x84/ 16.  
Папір офсетний. Друк офсетний  
Ум.друк.арк.31,01 Ум. Вид.арк.30,51. Зак.№285,  
Тираж 100.  
МФТОВ Друкарня «Новий світ», м.Мараіуполь,  
вул.Красномаякская, 2, тел.:41-35-13,41-35-12  
Св.№807 від 13.02.2012р.