

УМАНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПАВЛА ТИЧИНИ

Факультет соціальної та психологічної освіти
Кафедра соціальної педагогіки та соціальної роботи

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня «магістр»

на тему:

**ОСОБЛИВОСТІ ТЕХНОЛОГІЙ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ
У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ**

Виконав:

студент II курсу, 261 групи

денної форми навчання

Спеціальності 231 Соціальна робота

Освітня програма «Соціальна робота

(Соціально-психологічна реабілітація)

Поспелов Денис Олексійович

Керівник: к. пед. н., доц. Бондаренко Г.В.

Рецензент: д. пед. н., проф. Кравченко О.О.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ...	7
1.1. Соціальна робота у сфері зайнятості	7
1.2. Основи законодавства в сфері зайнятості	9
1.3. Форми працевлаштування.....	12
Висновки до першого розділу	16
РОЗДІЛ 2. ПРОФЕСІЙНА РОБОТА ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ.....	18
2.1. Діяльність системи професійної орієнтації населення.....	18
2.2. Завдання професійної орієнтації державної служби зайнятості.....	23
2.3. Послуги у сфері зайнятості населення як об'єкт публічного управління та адміністрування.....	30
Висновки до другого розділу	45
РОЗДІЛ 3. ТЕХНОЛОГІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ.....	46
3.1. Особливості працевлаштування в Україні.....	46
3.2. Технології соціальної роботи у сфері зайнятості.....	50
3.3. Єдина технологія працевлаштування	54
Висновки до третього розділу	62
ВИСНОВКИ	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	67
ДОДАТКИ.....	72

ВСТУП

Актуальність дослідження. Соціальна робота у сфері зайнятості є невід’ємною сферою соціального захисту різних цільових груп і категорій населення, її вирізняють свої особливі форми, методи роботи, соціальні технології, сфери соціального впливу.

Держава гарантує працездатному населенню у працездатному віці в Україні певні права: добровільність праці, вибір або зміну 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; компенсацію матеріальних витрат у зв’язку з направленням на роботу в іншу місцевість; виплату вихідної допомоги працівникам, які втратили постійну роботу на підприємствах, в установах і організаціях, у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством; безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою матеріальної допомоги; виплату безробітним в установленому порядку допомоги з безробіття, матеріальної допомоги з безробіття, матеріальної допомоги членам сім’ї, які перебувають на їх утриманні, та інших видів допомоги; включення періоду перепідготовки та навчання нових професій, участі в оплачуваних громадських роботах, одержання допомоги з безробіття та матеріальної допомоги з безробіття до загального трудового стажу, а також до безперервного трудового стажу; надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів держави, раніше замовлених підприємствами, установами, організаціями.

Зайнятість визначається як діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб, яка приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.

В Україні до зайнятого населення належать громадяни, які проживають на території держави на законних підставах, а саме: громадяни, які працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності в міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном; громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, що беруть участь у виробництві; обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях; які проходять службу в Збройних Силах України, Службі безпеки України, Прикордонних військах України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативну (невійськову) службу.

У країні діє розвинена мережа державних закладів та установ, які уповноважені проводити працевлаштування громадян, надавати їм соціальні послуги. Основними з них є Державна служба зайнятості, Державний фонд сприяння зайнятості населення, соціальні служби для молоді.

Право людей на працю й захист від безробіття встановлено міжнародними правовими актами. Важливу роль у правовому регулюванні зайнятості населення відіграють конвенції та рекомендації МОП, які встановлюють міжнародні стандарти у сфері зайнятості населення та працевлаштування.

Різні аспекти зазначеної проблеми досліджували українські учені: П. Гаман, Н. Грицьак, Ю. Краснов, С. Корецька, Б. Кравченко,

О. Лебединська, В. Мартиненко, О. Мельников, В. Мандибура, Н. Нижник, В. Огаренко, О. Ривак, І. Шумляєва та інші. Серед зарубіжних учених, які також вивчали дану проблематику можна відзначити Д. Рікардо, Ж. Сей, А. Сміт, Л. Харріс, А. Філіпс Ф. Хайек та ін.

Таким чином, можна говорити про актуальність теми дослідження **«Особливості технологій соціальної роботи у сфері зайнятості»**.

Метою дослідження є аналіз особливостей технологій соціальної роботи у сфері зайнятості.

Для досягнення мети були поставлені наступні завдання:

1. Розкрити поняття «зайнятість».
2. Визначити основи законодавства в сфері зайнятості.
3. Окреслити основні завдання професійної орієнтації державної служби зайнятості.
4. Означити функціональні сектори центрів зайнятості щодо технології обслуговування незайнятого населення.
5. Здійснити конкретизацію технологій, що застосовуються у сфері зайнятості.

Об'єкт дослідження – сфера зайнятості населення.

Предмет дослідження – технології соціальної роботи у сфері зайнятості.

Для вирішення поставлених завдань у дослідженні використовувалися загальнонаукові **методи**:

- аналіз юридичної, психологічної, соціологічної літератури з проблеми дослідження;
- системний аналіз;
- метод системного підходу;
- метод формалізування.

Теоретичне значення одержаних результатів полягає в тому, що:

- розкрито поняття «зайнятість»;

- визначено основи законодавства в сфері зайнятості;
- окреслено основні завдання професійної орієнтації державної служби зайнятості;
- означено функціональні сектори центрів зайнятості щодо технології обслуговування незайнятого населення;
- здійснено конкретизацію технологій, що застосовуються у сфері зайнятості.

Практична значущість дослідження: Висновки, сформульовані в кваліфікаційній роботі, можуть бути використані у:

- науково-дослідницькій діяльності – для подальшого вивчення та аналізу ефективності використання технологій соціальної роботи у сфері зайнятості;
- практичній діяльності – для вдосконалення технологій соціальної роботи у сфері зайнятості;
- навчальному процесі – при викладанні дисциплін «Робота з різними категоріями населення», «Актуальні проблеми теорії та практики соціальної роботи», «Чинники успішного працевлаштування».

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилося на базі Харківського обласного центру зайнятості.

Апробація результатів дослідження. Основні ідеї, положення та результати дослідження висвітлювалися у доповідях на науково-практичних конференціях та семінарах. Матеріали дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Структура випускної кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи – 76 сторінок, основного тексту – 66 сторінок, список використаних джерел становить 50 найменувань. Робота містить 1 таблицю, 2 додатки.

РОЗДІЛ 1

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1. Соціальна робота у сфері зайнятості

Соціальна робота у сфері зайнятості є невід’ємною сферою соціального захисту різних цільових груп і категорій населення, її вирізняють свої особливі форми, методи роботи, соціальні технології, сфери соціального впливу.

Зайнятість – це діяльність громадян, пов’язана із задоволенням особистих та суспільних потреб, яка приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. В Україні до зайнятого населення належать громадяни, які проживають на території держави на законних підставах, а саме:

- громадяни, які працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності в міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном;

- громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, що беруть участь у виробництві;

- обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об’єднаннях;

- які проходять службу в Збройних Силах України, Службі безпеки України, Прикордонних військах України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативну (невійськову) службу.

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. У разі неможливості надати відповідну роботу безробітному може бути запропоновано пройти професійну перепідготовку або підвищити свою кваліфікацію.

Не всі громадяни можуть бути визнані безробітними, серед них:

- особи віком до 16 років, за винятком тих, які працювали і були звільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, реорганізацією, перепрофілюванням і ліквідацією підприємства, установи та організації або скороченням чисельності штату;

- особи, які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), у тому числі випускники загальноосвітніх шкіл, у разі їхньої відмови від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру, яка не потребує професійної підготовки.

У разі відсутності відповідної роботи рішення про надання громадянам статусу безробітних приймається Державною службою зайнятості за їх особистими заявами з восьмого дня після реєстрації у центрі зайнятості за місцем проживання як таких, що шукають роботу. Реєстрація громадян проводиться при пред'явленні паспорта і трудової книжки, а в разі потреби – військового квитка, документа про освіту або документів, які їх замінюють.

Держава гарантує працездатному населенню у працездатному віці в Україні певні права:

- добровільність праці, вибір або зміну 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; компенсацію матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;

- виплату вихідної допомоги працівникам, які втратили постійну роботу на підприємствах, в установах і організаціях, у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством;

- безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою матеріальної допомоги;

- виплату безробітним в установленому порядку допомоги з безробіття, матеріальної допомоги з безробіття, матеріальної допомоги членам сім'ї, які перебувають на їх утриманні, та інших видів допомоги;

- включення періоду перепідготовки та навчання нових професій, участі в оплачуваних громадських роботах, одержання допомоги з безробіття та матеріальної допомоги з безробіття до загального трудового стажу, а також до безперервного трудового стажу;

- надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів держави, раніше замовлених підприємствами, установами, організаціями.

У країні діє розвинена мережа державних закладів та установ, які уповноважені проводити працевлаштування громадян, надавати їм соціальні послуги. Основними з них є Державна служба зайнятості, Державний фонд сприяння зайнятості населення, соціальні служби для молоді.

1.2. Основи законодавства у сфері зайнятості

Право людей на працю й захист від безробіття встановлено міжнародними правовими актами. Важливу роль у правовому регулюванні

зайнятості населення відіграють конвенції та рекомендації МОП, які встановлюють міжнародні стандарти у сфері зайнятості населення та працевлаштування.

Важливе значення мають і міжнародні договори та угоди. Якщо міжнародним договором або угодою, укладеними Україною, встановлено інші правила, ніж передбачені законодавством про зайнятість, то діють правила міжнародних договорів і угод.

Зайнятість суспільно корисною працею осіб, які припинили трудові відносини з підстав, передбачених КЗПП, за неможливості їх самостійного працевлаштування забезпечується відповідно до Конституції України, КЗПП, Закону України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. зі змінами та доповненнями (Див. Додаток А).

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (Див. Додаток А) від 2 березня 2000 р., розроблений відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, визначає правові, фінансові й організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Слід зазначити, що законодавство про зайнятість поширюється на іноземців, які постійно проживають в Україні, а також осіб без громадянства, якщо інше не передбачено законодавством України. Так, іноземці, що іммігрували в Україну для працевлаштування на певний термін, можуть займатися трудовою діяльністю відповідно до одержаного у встановленому порядку дозволу на працевлаштування.

Відносини зайнятості в Україні регулюються також іншими законодавчими актами України.

Основні принципи державної політики у сфері зайнятості населення, а також державні гарантії прав на вибір професії і виду діяльності визначено Законом України «Про зайнятість населення» (Див. Додаток Б).

Держава гарантує працездатному населенню у працездатному віці:

- добровільність праці, вибір або зміну професії та виду діяльності;
- зміну професії та виду діяльності;
- захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу й незаконного звільнення, а також сприяння в збереженні роботи;
- безкоштовне сприяння у підборі підходящої роботи та працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб, всіма доступними засобами, включаючи професійну орієнтацію і перепідготовку;
- компенсацію матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу до іншої місцевості;
- виплату вихідної допомоги працівникам, які втратили постійну роботу на підприємствах, в установах та організаціях, у випадках і на умовах передбачених чинним законодавством;
- безкоштовне навчання нових професій безробітних, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою матеріальної допомоги;
- виплату безробітним в установленому порядку допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги членам сім'ї, які перебувають на їх утриманні, та інших видів допомоги;
- зарахування до загального трудового стажу, а також до безперервного трудового стажу періоду перепідготовки та навчання нових професій, участі в оплачуваних громадських роботах, одержання допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю;
- надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, раніше заявленим підприємствами, установами, організаціями.

Держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які

потребують соціального захисту і не можуть нарівні з іншими конкурувати на ринку праці.

Відповідно до ст. 5-1 КЗПП держава гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України:

- вільний вибір виду діяльності;
- безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб;
- надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів;
- безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії;
- компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;
- правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

1.3. Форми працевлаштування

Проаналізувавши наукову літературу можна виділити наступні форми працевлаштування незайнятого населення:

1. Організація оплачуваних громадських робіт

Місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за участі Державної служби зайнятості для забезпечення тимчасової зайнятості населення, передусім осіб, зареєстрованих як безробітні, організують проведення оплачуваних громадських робіт на підприємствах, в установах і організаціях комунальної власності і за договорами – на інших

підприємствах, в установах і організаціях. З особами, які бажають брати участь у громадських роботах, укладається строковий трудовий договір з правом його продовження за погодженням сторін до вирішення питання про їх працевлаштування на підходящу роботу. Переважним правом укладання договорів користуються громадяни, зареєстровані як безробітні.

У разі закінчення встановленого строку виплати допомоги з безробіття громадянин має переважне право на здобуття іншої професії (спеціальності) і участь в оплачуваних громадських роботах на період – до забезпечення його підходящою роботою. Оплата праці осіб, зайнятих на громадських роботах, здійснюється за фактично виконану роботу і не може бути меншою мінімальної величини заробітної плати, встановленої законодавством України, при якісному виконанні норм праці. На осіб, зайнятих на громадських роботах, поширюються соціальні гарантії, включаючи право на пенсійне забезпечення, виплату допомоги з тимчасової непрацездатності. За безробітними громадянами, які беруть участь у таких роботах, зберігається виплата допомоги з безробіття у розмірах і в строки, встановлені відповідно до закону. Фінансування громадських робіт провадиться за рахунок місцевого бюджету із залученням коштів Державного фонду сприяння зайнятості населення (щодо організації таких робіт для безробітних) і підприємств, установ та організацій, для яких ця робота виконується за договорами.

2. Професійна підготовка і перепідготовка незайнятих громадян

Професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка осіб, зареєстрованих у службі зайнятості як такі, що шукають роботу, безробітних може провадитись у випадках:

- неможливості підібрати підходящу роботу через брак у громадянина необхідної професійної кваліфікації;
- необхідності змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, яка відповідає професійним навикам громадянина;

- втрати здатності виконання роботи за попередньою професією;
- пошуку роботи вперше і відсутності професії (спеціальності).

Професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка громадян організуються Державною службою зайнятості за її направленням у навчальних закладах, на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від їх підпорядкованості згідно з укладеними договорами або у спеціально створюваних для цього навчальних центрах за рахунок коштів Державного фонду сприяння зайнятості населення.

3. Надання компенсацій і допомог

Держава створює умови незайнятим громадянам у поновленні їх трудової діяльності та забезпечує їм такі види компенсацій:

- а) надання особливих гарантій працівникам, вивільнюваним з підприємств, установ, організацій;
- б) виплата матеріальної допомоги в період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації;
- в) виплата в установленому порядку допомоги з безробіття, матеріальної допомоги з безробіття;
- г) надання додаткової матеріальної допомоги безробітному громадянину і членам його сім'ї з урахуванням наявності осіб похилого віку і неповнолітніх дітей, які перебувають на його утриманні.

Особливі гарантії надаються працівникам, які втратили роботу в зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Працівникам, трудовий договір з якими було розірвано з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією, перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників, і військовослужбовцям, звільненим з військової служби у зв'язку зі скороченням штату без права на пенсію, за умови їх реєстрації в службі

зайнятості протягом семи календарних днів після звільнення як таких, що шукають роботу, гарантується:

а) надання статусу безробітного, якщо протягом семи днів працівнику не було запропоновано підхожої роботи;

б) право на одержання допомоги з безробіття у розмірі 100 % середньої заробітної плати за останнім місцем роботи протягом 60 календарних днів, 75 % – протягом 90 календарних днів і 50 % – протягом наступних 210 календарних днів, але не більше середньої заробітної плати, що склалася в народному господарстві відповідної галузі за минулий місяць, і не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати;

в) збереження на новому місці роботи на весь період професійного перенавчання з відривом від виробництва середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи;

г) право на достроковий вихід на пенсію за півтора року до встановленого законодавством строку осіб передпенсійного віку, які мають встановлений законодавством про пенсійне забезпечення необхідний загальний трудовий стаж (у тому числі на пільгових умовах).

Вивільненим працівникам надаються також інші пільги і компенсації відповідно до законодавства. Якщо вивільнений працівник без поважних причин своєчасно не зареєструвався у державній службі зайнятості як такий, що шукає роботу, він втрачає пільги, передбачені цією статтею, а умови виплати допомоги з безробіття та її величина встановлюються на підставі ст. 28 і 29 цього закону, а якщо цей працівник відмовився від двох пропозицій підхожої роботи в період пошуку роботи, він втрачає право на надання статусу безробітного строком на три місяці з подальшою перереєстрацією як такого, що шукає роботу.

Не поширюються згадані пільги і на працівників, які звільняються з підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, у зв'язку з відселенням або самостійним переселенням з території.

Якщо протягом двох років, які передують звільненню, працівник не мав можливості підвищити свою кваліфікацію чи одержати суміжну професію за попереднім місцем роботи, і якщо при працевлаштуванні йому необхідно підвищити кваліфікацію або пройти професійну перепідготовку, то витрати на ці заходи здійснюються за рахунок підприємства, організації, установи, з яких звільнено працівника. У разі необхідності Державна служба зайнятості може компенсувати підприємствам, установам та організаціям до 50 % витрат на організацію навчання прийнятих на роботу громадян, вивільнених з інших підприємств, установ, організацій на підставах, передбачених цією статтею. Гарантії, встановлені пунктом 1 цієї статті, поширюються також на осіб, що втратили роботу внаслідок нещасного випадку на виробництві або настання професійного захворювання, в результаті чого потребують професійної підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації.

Висновки до першого розділу

Отже, стратегічні пріоритети та основні завдання реалізації державної політики у сфері зайнятості населення в Україні зумовлені необхідністю: прискорення економічного зростання та залучення інвестицій; підвищення конкурентоспроможності та ефективності відповідного сектору національної економіки; модернізації виробництва, реалізації людських ресурсів у нових суспільних умовах; запровадження механізмів стимулювання комплексного регіонального розвитку.

В умовах розвитку суспільства України пріоритетними напрямками реалізації активної державної політики у сфері зайнятості населення мають стати професійна орієнтація, кар'єрне консультування – з погляду узгодження професійних інтересів і можливостей людини зі швидко змінюваними вимогами економіки та суспільства, а також перенавчання

(перепідготовка, перекваліфікація, підвищення кваліфікації) – з погляду наближення рівня професійної підготовки шукачів роботи до нових вимог ринку праці.

Доцільність застосування такого підходу та практичної реалізації зазначених принципів у процесі вироблення державної соціальної політики у сфері зайнятості населення визначається потребою підвищення якості соціальних послуг зі сприяння зайнятості населення, захисту від безробіття, необхідністю застосування в процесі їх надання процесів реформування моделі соціального захисту в системі пріоритетів державної соціальної політики в Україні в сучасних умовах.

РОЗДІЛ 2

ПРОФЕСІЙНА РОБОТА ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Діяльність системи професійної орієнтації населення

Істотну роль в політиці зайнятості відіграє підвищення якості трудового потенціалу країни шляхом виявлення, розвитку та використання здібностей людей, їх залучення до більш ефективної та розвинутої системи суспільного розподілу праці. Курс на мобілізацію усіх потенційних можливостей людини, усунення перешкод на шляху її активної участі у виробництві потребує значного поліпшення загальноосвітньої та кваліфікаційної підготовки людей, перетворення навчання в постійний процес. Крім цього, в ринковій економіці значно підвищуються вимоги до якості робочої сили, мають місце періодичні зміни структури виробництва, що призводить до появи потреби в перенавчанні робітників. Науково обґрунтований та обміркований вибір особою професії складає найкращі передумови для досягнення нею максимальних результатів праці, високого задоволення своєю трудовою діяльністю, швидкого та ефективного включення у суспільне виробництво, підвищення продуктивності праці, зменшення плинності робочої сили. На місце оцінки відповідності якостей працівника вимогам робочого місця поступово приходить процес регулювання розвитку професійної кар'єри, який включає планування професійної кар'єри, консультативний супровід та допомогу у професійному становленні та розвитку працівника, а також незалежну оцінку рівня його професіоналізму. В цих умовах особливого значення набуває діяльність системи професійної орієнтації населення України, її націленість на досягнення головної мети – *сприяння посиленню конкурентоспроможності*

робітника на ринку праці, досягнення ефективної зайнятості населення в суспільстві.

Професійна орієнтація є узагальненим поняттям однієї з компонент загальнолюдської 9 культури, комплексом науково-обґрунтованих форм, методів та засобів впливу на особистість з метою оптимізації її професійного вибору на основі врахування її індивідуально-психологічних особливостей, інтересів та потреб ринку праці. Вона спрямована на подолання віддаленості професійних інтересів та намірів населення від нагальних потреб різних сферах зайнятості у кадрах.

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

В умовах зростаючого процесу оновлення суспільства і розвитку ринкових відносин проблема професійного самовизначення особистості стає все більш актуальною. Ринок праці потребує творчих робітників, які підготовлені до самостійної нетрадиційної діяльності в різних галузях економіки, господарства та приватного сектора. У конкурентній боротьбі за якість продукції переможе, насамперед, висококваліфікований робітник, який використовує у виробництві останні досягнення науки та техніки. Це можливо, якщо людина буде мати право самостійно використовувати свої здібності, досвід, творчий потенціал. Це забезпечить їй незалежність та статки в житті. Людина, яка знаходиться не на своєму місці, не зможе ефективно працювати і, відповідно, не буде забезпечена усім цим.

З точки зору суспільства професійна орієнтація – це необхідність, одна

зі складових соціально-економічного процесу відтворення робочої сили та розподілу трудових ресурсів, тобто професіоналізація населення. Професійна орієнтація населення є вагомим чинником, що суттєво впливає на формування, збереження та розвиток трудового потенціалу країни. Профорієнтаційні послуги, які мають перманентний характер для будь-якої людини, набувають особливої актуальності не тільки в момент першого вибору професії, але й в ситуаціях зміни видів професійної діяльності. Протягом останніх років спостерігається стійка тенденція до зростання попиту на профорієнтаційні послуги серед населення, які сприяють підвищенню конкурентоспроможності працівників на ринку праці.

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

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

- кількість змін в індивідуальному та суспільному житті постійно збільшується, зростає професійна рухливість, оновлюються професійні знання;

– значимим стає володіння багатьма професіями.

Зростають вимоги до навчання: поряд із спеціальною підготовкою затребуваними виявляються фундаментальні знання, загальна та професійна компетентність.

Сучасні умови соціально-економічного розвитку країни вимагають перегляду всієї системи професійної орієнтації, спрямування її на всебічний та гармонійний розвиток особистості, на самореалізацію та самоствердження шляхом конкретизації та адресності профорієнтаційних послуг відповідно для кожної категорії споживачів цих послуг. Особистість у професійній орієнтації виступає суб'єктом діяльності, суть якої полягає у підготовці до професійного самовизначення. Засоби професійної орієнтації при цьому набувають характеру сприятливих умов, що стимулюють особистість до профорієнтаційної діяльності, а через це – й до самопізнання, самореакції й саморозвитку із спрямуванням на оптимальне вирішення власних життєвих (професійних) задач. Свідоме професійне самовизначення передбачає аналіз особистістю суб'єктивних та об'єктивних умов професійного самовизначення з наступним вільним, самостійним прийняттям рішення щодо конкретного вибору професії або напрямку професійної освіти.

Професійне самовизначення в психології розглядається як значний компонент професійного розвитку особистості, а також як критерій одного з етапів довгострокового та складного процесу. Тому, що *професійне самовизначення* – це не одноразовий вибір професії, а процес формування інтересів, основних та резервних професійних намірів, професійної перспективи, визначення намірів перекваліфікації, що проходить через всі етапи навчальної та трудової діяльності людини.

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

– фактори суспільного впливу на мотиви вибору професії, тобто, фактори, що впливають на формування ціннісних орієнтацій;

– фактори особистого плану: інтереси, наміри, здібності та психофізіологічні властивості людей, рівень загальноосвітньої та професійної підготовки;

– фактори, що пов'язані з потребою суспільства в кадрах, з характером вимог професій і трудової діяльності до людини.

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

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

Професійна орієнтація забезпечує ефективне використання трудового потенціалу особи, підвищення її соціальної та професійної мобільності, відіграє значну роль у профілактиці масового вимушеного безробіття. Профорієнтаційні заходи стимулюють пошук людиною найефективніших засобів підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня, розвитку соціально-економічної ініціативи, інтелектуальної ініціативи, інтелектуальної та трудової незалежності. Професійна орієнтація необхідна

не тільки на етапі формування нахилу людини до того або іншого виду діяльності (школярі), але й в умовах безробіття, обмеження варіантів вибору професії (незайняте населення, вивільнювані робітники).

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

2.2. Завдання професійної орієнтації державної служби зайнятості

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

- організація та проведення профорієнтаційної роботи з метою надання допомоги населенню у виборі або зміні професії (спеціальності),

визначенні профілю перепідготовки з урахуванням нахилів, здібностей, можливостей людини, стану її здоров'я, а також потреб регіону у кваліфікованих робітниках;

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

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

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

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

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

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

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

Виходячи зі змісту та основних завдань профорієнтації, можна виділити такі групи її методів, що надають можливість підвищити якість та

ефективність профорієнтаційної роботи:

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

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

- *методи морально-емоційної підтримки особистості* (індивідуальні та групові консультації, тренінги, тематичні клуби, свята праці тощо).

Всі форми та методи профорієнтаційної роботи не виключають можливості одночасного та поетапного їх застосування. При їх виборі враховують конкретну ситуацію, особливості споживача профорієнтаційних послуг, кваліфікацію спеціаліста, який проводить профорієнтаційну роботу.

Виходячи із сутності професійної орієнтації, в її структурі виділяють такі основні складові, що характеризують її функціональний зміст (Див. Таблицю 2.1):

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

Професійна інформація – це система заходів щодо накопичення та розповсюдження відомостей про зміст та перспективи сучасних професій та вимоги, що висуваються ними до особи, яка бажає їх набути, форми та умови

оволодіння різними спеціальностями, можливості професійно-кваліфікаційного росту, стан та потреби ринку праці, формування професійних інтересів, намірів та мотивацій особи. Професійна інформація сприяє формуванню позитивного ставлення до різних видів діяльності, стійких професійних інтересів і прагнень до усвідомленого самостійного вибору професії.

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

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

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

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

Таблиця 2.1

Основні складові професійної орієнтації

<i>Назва складової</i>	<i>Суть складової</i>
професійна інформація	система заходів щодо накопичення та розповсюдження відомостей про зміст та перспективи сучасних професій та вимоги, що висувуються ними до особи, яка бажає їх набути, форми та умови оволодіння різними спеціальностями, можливості професійно-кваліфікаційного росту, стан та потреби ринку праці, формування професійних інтересів, намірів та мотивацій особи
професійна консультація,	науково організована система взаємодії профконсультанта та особи, яка потребує допомоги у виборі або зміні професії чи виду діяльності, на основі вивчення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних інтересів, нахилів, можливостей, стану здоров'я особи та з урахуванням потреб ринку праці
професійний добір,	система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення конкретних професій, найбільш придатних для оволодіння нею
професійний відбір	система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення ступеня її придатності до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами
професійна адаптація	комплексна система заходів, покликана сприяти процесу пристосування особи до психологічних та організаційно-технічних особливостей професійної діяльності на виробництві, успішному становленню працівника

Виділяють такі основні види професійного відбору:

- медичний – проводиться з метою виявлення і оцінки стану здоров'я людини, формулювання висновку наскільки він відповідає вимогам, що їх висуває професія;
- соціально-психологічний – включає в себе в першу чергу

діагностику мотиваційної сфери опантанта;

– освітній – має за мету визначення рівня знань та їх відповідність вимогам професії;

– психологічний являє собою оцінку відповідності рівня розвитку індивідуально-психологічних якостей тому, що вимагає професія.

Професійний відбір здійснюється згідно Переліку професій та спеціальностей, що затверджується в установленому порядку Кабінетом Міністрів України.

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

Сучасний стан професійної орієнтації населення не повною мірою відповідає тим процесам, що відбуваються в соціально-економічній сфері країни, і характеризується комплексом проблем – як нерозв'язаних на попередньому етапі, так і пов'язаних із виникненням нових пріоритетів.

Серед невирішених проблем необхідно зазначити в першу чергу відсутність дієвої цілісної системи професійної орієнтації, розрив зв'язків між соціальними інститутами, що покликані її здійснювати, брак наступності та комплексного підходу в їх профорієнтаційній діяльності, недостатнє врахування викликів та можливостей сьогодення.

Поряд з тим спостерігається і комплекс позитивних тенденцій щодо диверсифікації типів навчальних закладів та ринку освітніх послуг, зокрема, в системі освіти, яка закладає фундамент майбутньої професійної

самореалізації особистості та виступає, поряд з державною службою зайнятості, провідним соціальним інститутом у сфері професійної орієнтації населення.

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

У державній політиці в сфері реабілітації інвалідів пріоритетним напрямом стає створення правових, соціально-економічних та організаційних умов для підтримання інвалідами фізичного, психічного, соціального благополуччя, сприяння їм у широкій інтеграції у суспільство, досягненні соціальної та матеріальної незалежності. Це передбачає, зокрема, їх професійну реабілітацію, відновлення або здобуття трудових навичок, отримання освіти, професійної перепідготовки та працевлаштування з урахуванням функціональних можливостей на основі експертизи професійної

придатності та індивідуальної програми реабілітації, невід'ємною складовою якої є профорієнтація. Але право інвалідів на отримання повного комплексу профорієнтаційних послуг з урахуванням характеру і ступеня уражень не забезпечене відповідними кадровими, інформаційними та методичними ресурсами.

2.3. Послуги у сфері зайнятості населення як об'єкт публічного управління та адміністрування

Протягом останніх років істотно змінилася роль держави в області формування ринку праці. Виникли нові економічні важелі впливу на цей ринок. Держава була вимушеною взяти на себе соціальну відповідальність за ті верстви населення, яким важко адаптуватися в нових економічних умовах.

На сьогодні реалізація публічного управління та адміністрування у сфері зайнятості населення виступає якісним показником, що свідчить про ефективність реалізації соціально-економічної політики. На ефективність реалізації публічного управління безпосередньо впливає ступінь економічного розвитку України. Найбільш гостро на даний час стоїть проблема, пов'язана структурою зайнятості та рівнем її ефективності, нелегальними трудовими міграційними процесами, а також із доволі високим рівнем тонізації трудової сфери. Через це в сучасних умовах розвитку нашої держави потрібно вимагати від публічних органів реалізації більш дієвої політики у сфері зайнятості, адже тільки за рахунок позитивної динаміки у структурі зайнятості можна забезпечити структурні зміни у вітчизняній економіці.

На сучасному етапі розвитку країни здійснення публічного управління процесом зайнятості є якісним індикатором ефективності державної соціально-економічної політики. Рівень публічного управління процесом зайнятості населення безпосередньо визначається станом економіки, в якому нині знаходиться Україна. Серед проблем на ринку праці складною

залишалась структура зайнятості та її ефективність, що безпосередньо пов'язана з ситуацією у різних секторах економіки, нелегальною трудовою міграцією та тіньовою зайнятістю. Тому необхідним є вироблення виваженої політики публічного управління у сфері зайнятості, оскільки формування ефективної структури зайнятості пов'язане з вільним переміщенням робочої сили, структурними зрушеннями в економіці, що забезпечать вихід країни із кризи і перехід до економічного зростання.

Зайнятість населення є одним із найважливіших параметрів оцінки стану економіки та ефективності публічного управління. Мета політики в цій сфері полягає в забезпеченні максимально повного залучення населення до процесів соціально-економічного розвитку. Публічне управління зайнятістю передбачає забезпечення балансу попиту і пропозиції на працю різної кваліфікації, зростання рівня доходів і якості життя населення, створення умов кадрового забезпечення для формування та реалізації підприємницької та творчої ініціативи. Публічне управління зайнятістю, що є складовою частиною політики соціально-економічного розвитку, передбачає вирішення багатокomпонентних завдань, досягнення не тільки кількісних цільових орієнтирів, але і здійснення якісних змін економіки, розвиток людського капіталу.

Публічне управління зайнятістю населення є важливою частиною системи державного регулювання економіки, вимагає цілеспрямованої роботи і узгодженої участі органів влади на всіх рівнях. Постановка і досягнення окремих показників, що характеризують стан сфери зайнятості (рівень безробіття, зайнятості, потреби в робочій силі тощо). Без урахування інших параметрів соціально-економічного розвитку, можна дезорієнтувати роботу органів влади, ініціювати розвиток негативних тенденцій в економіці.

Здійснення публічного управління зайнятістю населення має відбуватися на основі системного підходу із дотриманням таких принципів, як:

- підпорядкованість вимогам розвитку суспільства, економіки;

- пріоритетність заходів, які забезпечують соціально-політичну стабільність у суспільстві;
- створення економічних умов для гідного рівня добробуту людей;
- усунення або мінімізація нерівності в одержанні і збереженні роботи, рівня життя, що виникає з причин інвалідності, сімейних обставин тощо;
- субсидарність, сутність якого полягає у забезпеченні підпорядкованості цілей, завдань, орієнтирів і важелів державного управління соціальної сфери, що здійснюється на різних рівнях управління.

Надання населенню роботи в даний час безпосередньо не передбачає досягнення мети забезпечення гідної праці і справедливої заробітної плати, яка декларується Державною службою зайнятості як уповноваженим органом державного регулювання в цій сфері. Успіхи роботи зі зниження рівня безробіття девальвуються зростаючим рівнем бідності серед працюючого населення. Цей результат цілком закономірний, оскільки служби зайнятості вирішують більшою мірою соціальні завдання – забезпечення роботою безробітного і, головним чином, незаможного населення. А регулювання сфери зайнятості населення орієнтоване, головним чином, на зниження соціальної напруженості, що виникає внаслідок динаміки економічного розвитку.

Управління зайнятістю набуває особливого значення і соціального змісту в періоди кризи економіки, оскільки саме в цей час відбувається загострення проблем безробіття, зниження рівня доходів і забезпечення якості життя населення. Для вітчизняної економіки, яка на сьогодні перебуває під впливом цілого комплексу негативних факторів, проблеми публічного управління зайнятістю населення набувають особливої актуальності.

Головними функціями органів публічного управління щодо здійснення політики зайнятості населення є:

- визначення мети і завдань публічного управління зайнятістю населення;

- формування стратегії, поточних і довгострокових програм зайнятості;
- координація інтересів всіх суб'єктів публічного управління процесом зайнятості;
- стимулювання процесів соціально-економічного розвитку для вирішення проблем зайнятості;
- моніторинг і аналіз результатів політики зайнятості;
- контроль виконання визначених завдань.

Важливою умовою реалізації цих функцій є ефективна діяльність всіх інститутів, котрі визначаються як суб'єкти здійснення політики зайнятості, вироблення науково обґрунтованого прогнозування процесів, що відбуваються на ринку праці.

Головне завдання публічного управління у сфері зайнятості населення повинне полягати у забезпеченні переорієнтації напряму розв'язання соціально-економічних проблем на розширення ринку праці. Задля цього потрібно чітко організувати допомогу в наданні якісних послуг у сфері зайнятості. І лише шляхом комплексного розв'язання таких проблем можна успішно їх вирішити. Вся суть діяльності публічних органів, які здійснюють політику в сфері зайнятості населення, має віддзеркалювати повний комплекс заходів, які реалізує держава на ринку праці, та використовувати найефективніші методи та способи публічного управління.

Дуже важливим у діяльності органів публічного управління щодо реалізації політики зайнятості населення є дотримання принципу субсидарності, сутність якого, як відмічає В. Літинська та І. Шкіндюк, полягає у забезпеченні підпорядкованості цілей і завдань, орієнтирів і важелів публічного управління соціальної сфери, що здійснюється на різних рівнях управління, їх інтегрованості на державному, регіональному та локальному рівнях з метою формування структурно цілісної програми системи реалізації політики зайнятості населення. Зокрема, на державному

рівні мають розроблятися національні пріоритети політики зайнятості, державні програми зайнятості, законодавча та нормативна база.

Головне завдання органів публічного управління полягає у розробці державної політики у сфері зайнятості, зміст якої виражається у випадку, коли вона передбачає здійснення певних управлінських дій, які можуть розв'язати існуючі державні та суспільні проблеми. Сама політика у сфері зайнятості дає можливість визначити пріоритети втручання держави в соціально-економічний розвиток країни, сприяє обґрунтуванню розрізнення мети публічного управління і засобів її досягнення. Проте на кожній фазі суспільного розвитку потрібно застосовувати конкретно визначену концепцію зайнятості.

Тому концепція зайнятості не є чимось незмінним, і її пріоритети, напрями розвитку та інші аспекти можуть змінюватися, залишаючи, однак, незмінною соціально-економічну сутність зайнятості. Слід зазначити, що досягнення максимально можливої зайнятості виходить із сучасного стану економіки, в якому нині знаходиться Україна. Тобто існуватиме ця мета доти, доки в Україні не відбудуться повномасштабні системні перетворення і не встановляться сталі цивілізовані ринкові відносини.

Кадрові процеси в Україні сьогодні перебувають під впливом економічної рецесії, глобальних і геополітичних викликів. Особливо посилюють негативний вплив на них кризові явища у соціально-економічній сфері, котрі супроводжуються зростанням інфляції, руйнацією виробничої кооперації, обмеженням ринків збуту, зупинкою підприємств та очікуванням масових вивільнень працівників.

Ринок праці, зайнятість населення є найбільш динамічними елементами ринкової економіки. В них не тільки переплітаються інтереси працівників і роботодавців, але й відображаються економічні, політичні, демографічні, соціальні та інші процеси, зокрема особливості відтворення населення і формування людського капіталу, стан розвитку основних засобів, їхня

конкурентоспроможність, організація виробництва товарів і послуг, які значною мірою впливають на попит та кваліфікацію працівників, рівень зайнятості і безробіття, соціальний захист та рівень життя населення.

У сучасних умовах українська держава по-новому починає оцінювати суть проблеми та свої завдання, що впливають із загального стану її соціально-економічного розвитку. Однією з суттєвих ознак новітньої парадигми управління процесом зайнятості населення є набуття нею системного характеру, що відповідає тим змінам, які відбуваються на рівні об'єктів управління. Зокрема, системний підхід передбачає виокремлення моделей управління на їх загальнодержавному, регіональному та локальному рівнях. Оскільки зайнятість населення є проблемою багатогранною, комплексною, то осторонь від неї не можуть існувати всі структури державного управління. Вказана позиція ґрунтується на тому, що саме вони тією чи іншою мірою задіяні у розробці і виконанні національної політики зайнятості населення, Державної і регіональних програм зайнятості.

Однією з основних соціальних завдань в Україні є створення ефективної системи впливу в сфері зайнятості. Вона повинна не просто реагувати на зміни на ринку праці, але й попереджати про можливі явища. Процеси реструктуризації галузей, ліквідації збиткових і виділення пріоритетних є неминучими в трансформаційній економіці та призводять до перетікання робочої сили. Ці процеси відбуваються на ринку праці. Він є найважливішим елементом загальноекономічного ринкового механізму. Головним його завданням можна визначити забезпечення ефективного використання трудових ресурсів, зростання їх кваліфікації, виникнення і розвитку нових форм зайнятості.

У Законі України «Про зайнятість населення» поняття зайнятість визначається як «не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів

однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно».

Зайнятість же можна визначити як своєрідний індикатор, за яким слід судити про національний добробут, про ефективність обраного курсу реформ, їх привабливість для населення. Це важливий сектор соціально-економічного розвитку суспільства, що поєднує в собі економічні й соціальні результати функціонування всієї економічної системи. Більшість соціальних, демографічних явищ тією чи іншою мірою виступають факторами або результатами процесів, що відбуваються в сфері зайнятості, а саме економічних (зростання ВВП, збільшення інвестицій, збереження сприятливої зовнішньоторговельної кон'юнктури, висока інфляція, приховане безробіття), демографічних (очікуване скорочення чисельності населення в працездатному віці, висока смертність, низька народжуваність), облік яких у практичній діяльності регіональних органів управління дозволить створити ефективні механізми управління соціально-економічними процесами зайнятості.

Так, фінансово-економічну кризу можна віднести до економічних факторів, які значно вплинули на ситуацію на ринку праці, що виразилося в таких негативних тенденціях. Зокрема, це зростання безробіття, збільшення вивільнень із підприємств різних галузей економіки, збільшення кількості громадян, які працюють неповний робочий час, які перебувають у відпустці з ініціативи адміністрації, зростання безробіття серед фахівців з вищою освітою, міського населення та ін.

Зайнятість населення найбільш узагальнена характеристика економіки. Вона відбиває досягнутий рівень економічного розвитку, внесок живої праці в досягнення виробництва. Зайнятість об'єднує виробництво і споживання, а її структура визначає характер їхніх взаємозв'язків. Соціальна сутність зайнятості відображає потребу в самовираженні, а також у задоволенні

матеріальних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю. Згідно із Законом України «Про зайнятість населення» до зайнятого населення належать громадяни нашої країни, які проживають на її території на законних підставах.

Зайнятість населення – це суспільно-корисна діяльність громадян, що не суперечить законодавству і що приносить їм, здебільшого, заробіток чи трудовий дохід. Структура зайнятості певною мірою відображає загальну структуру економіки та змінюється значною мірою під впливом її змін. Важливість аналізу структури зайнятості полягає в тому, що вона відображає в єдності соціальні, економічні, демографічні, етнічні і навіть екологічні аспекти життя суспільства. З цієї точки зору слід мати на увазі не тільки кількісні характеристики кожної ланки структури зайнятості, але і їх якісну визначеність, особливе місце й ставлення до відтворення життя суспільства. Усі ці ланки структури зайнятості існують у сукупності та присутні в зайнятості як єдине ціле. Наприклад, структура зайнятості за віком та статтю міститься у професійно-кваліфікаційній, галузевій, соціальній та інших структурах. Водночас, усі ланки структури зайнятості, в певному відношенні, автономні й мають самостійне значення.

Зайнятість населення є комплексним показником, як економічним, так і соціальним, і є сукупністю відносин щодо участі населення в трудовій діяльності, виражає ступінь його включення у виробничу сферу, задоволення суспільних і особистих потреб. З цих позицій зайнятість виступає найважливішою характеристикою ринку праці.

Зайнятість населення є комплексним показником, як економічним, так і соціальним, і є сукупністю відносин щодо участі населення в трудовій діяльності, виражає ступінь його включення у виробничу сферу, задоволення суспільних і особистих потреб. З цих позицій зайнятість виступає найважливішою характеристикою ринку праці.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги» соціальні

послуги – це комплекс заходів з надання допомоги особам, окремим соціальним групам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самотійно їх подолати. Складними Законом визнаються життєві обставини, спричинені інвалідністю, віком, станом здоров'я, соціальним становищем, життєвими звичками і способом життя, внаслідок яких особа частково або повністю не має (не набула або втратила) здатності чи можливості самотійно піклуватися про особисте (сімейне) життя та брати участь у суспільному житті.

Послуги у сфері зайнятості слід розглядати як компенсаторний механізм вертикальної соціальної мобільності населення, як комплекс взаємопов'язаних об'єктивних та суб'єктивних факторів, що впливають на усунення або зниження труднощів соціального функціонування людини та наявних обмежень, що дозволяє не тільки вирішити проблему, але й сформувати уміння самотійно її вирішувати у подальшому житті.

До послуг у сфері зайнятості населення належать:

- організація прийому осіб, що звернулися за послугами до служби зайнятості;
 - надання інформаційних консультаційних та профорієнтаційних послуг;
 - пошук підходящої роботи;
 - організація професійної підготовки та перепідготовки;
 - нарахування та організація виплат усіх видів матеріального забезпечення відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;
 - робота з роботодавцями та підбір кадрів на їх замовлення;
 - реєстрація платників та контроль за надходженням до Фонду;
- організація діяльності картотеки; формування статистичних та аналітичних звітів.

Видами послуг за Законом України «Про зайнятість населення» є:

- 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;
- профорієнтація;
- пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації громадських робіт для безробітних у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;
- надання роботодавцям, які працевлаштовують зареєстрованих безробітних, осіб квотної категорії, компенсації єдиного соціального внеску за кожну працевлаштовану таку особу;
- надання громадянам віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності;
- інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

Процес надання послуг у сфері зайнятості передбачає передусім віднесення особи до категорії безробітних; визначення головних причин, які перешкоджають її працевлаштуванню; визначення потреби у залученні інших установ для вирішення таких проблем. Виявлення спеціалістом центру зайнятості перепон для працевлаштування лежить в основі наступного прийняття ним рішення стосовно використання технології соціального супроводу. Надання послуг у сфері зайнятості здійснюється через механізм соціального замовлення на договірних засадах.

Замовником послуг є держава, яка формулює певні технічні завдання, що мають включати конкретні параметри якості послуги, її максимальну вартість, розраховану відповідно до законодавства, очікувані результати

тощо. Після розміщення оголошення такого замовлення на конкурс та за результатами проведення відповідного тендера визначається його переможець, виконавець замовлення – суб'єкт, що надає послуги, з яким укладається угода щодо надання послуги. Замовник бере на себе зобов'язання здійснювати фінансування і контроль за виконанням договору, моніторинг та оцінку якості надання послуг, а суб'єкт несе відповідальність за забезпечення параметрів якості, обсягів послуг, які можуть визначатися як технічними завданнями в Угоді, так і безпосередньо відповідними державними стандартами якості такої послуги.

Стосовно якості послуг у сфері зайнятості, то відповідно до ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги» показники якості соціальних послуг – це сукупність показників, які використовуються для оцінювання діяльності суб'єктів, що надають соціальні послуги, які ґрунтуються на позитивній результативності соціальних послуг відносно її одержувачів і ступеня задоволення їх потреби в цих послугах.

На практиці якість послуг у сфері зайнятості населення визначається: оперативністю роботи з добору соціальних послуг для клієнтів (швидкість обслуговування в комплексі визначає ступінь задоволення кожного клієнта); термінами отримання довідкової інформації; ввічливістю обслуговування, їх увазі до запитань та зауважень кожного клієнта; наявністю узгодження всіх складових частин комплексного обслуговування. У процесі проведення термінологічного дослідження можна дійти висновку, що важливою рисою соціальних послуг (зокрема у сфері зайнятості) є їх нематеріальність, що значно обтяжує визначення засобів, за допомогою яких можна було б ефективно встановлювати рівень їх якості. Зважаючи на це, якість послуг у сфері зайнятості складно обчислювати навіть за допомогою шкали одиниць. Зазвичай, рівень їх якості обчислюють на основі проведеного опитування їх одержувачів та експертних оцінок. Тож у практичній діяльності рівень якості послуг у сфері зайнятості ототожнюють з

«якістю надання соціальної послуги», що передбачає застосування поняття «результативності» та «ефективності» таких послуг.

Факторами, що впливають на якість надання послуг у сфері зайнятості, є: укомплектованість установи Суб'єкта належною кількістю фахівців, наявність у них відповідного рівня кваліфікації та досвіду роботи; процедури навчання, умови організації праці, підтримки та мотивації (зарплата, система стимулів тощо) персоналу установи; інфраструктура (параметри приміщення, відповідність його вимогам санітарного та пожежного нагляду та ін.) і технічне оснащення установи (архітектурна доступність, типові та спеціальні прилади, обладнання, апаратура тощо); наявність і стан ведення документації, відповідно до якої надається послуга, функціонує суб'єкт; максимальна спрощеність і прозорість процедур надання таких послуг, які визначені у правилах, порядку їх надання, доступність і відкритість інформації про таку послугу, установу суб'єкта; наявність системи внутрішнього та зовнішнього контролю за діяльністю установи, управління якістю послуг у сфері зайнятості.

Оцінювання якості та ефективності послуг у сфері зайнятості, які надаються базовими центрами зайнятості має включати:

1. Оцінку діяльності центру зайнятості, що враховує чіткість горизонтальних і вертикальних структур цієї установи, розподілу повноважень між працівниками тощо.
2. Оцінку кадрового складу центру зайнятості за відповідністю професійної підготовки працівників, досвіду, необхідних знань, навичок, умінь, професійних якостей та ін.
3. Оцінку надання соціальних послуг центром зайнятості як специфічного виду соціальної взаємодії та його спрямованості на «профілактику, компенсацію та активізацію» споживача.
4. Оцінку кінцевого результату, тобто працевлаштування молоді на робоче місце у відповідності зі спеціальністю, потребами та інтересами, а

також особовими схильностями молодшої людини.

Зазначимо, що у процесі одержання інформації щодо оцінки соціальних послуг розрізняють такі підходи:

1. Об'єктивний підхід передбачає використання статистичних даних на основі побудови системи показників, що характеризує об'єктивні умови і результати діяльності соціальних закладів. Дані статистики забезпечують порівнянність міжрегіональних і тимчасових зіставлень, а також дозволяють виконати прогностичні розрахунки тих чи інших параметрів.

2. Суб'єктивний підхід базується на результатах соціологічних досліджень та експертних оцінках, що відображають об'єктивні умови в суб'єктивному сприйнятті людей, їх ціннісне ставлення до створених умов процесу надання соціальних послуг. Даний метод представляється найбільш перспективним при оцінці диференціації якості та ефективності соціальних послуг.

Загалом, на думку цілого ряду дослідників для адекватної оцінки соціальної політики та її ефективного коригування найбільш доцільним є використання комбінованого підходу – зіставлення об'єктивних і суб'єктивних оцінок за окремими критеріями процесу надання соціальних послуг. Зіставлення оптимізує оцінку і дає можливість виявити, наскільки підходи адміністративної влади розходяться з думкою населення за основними напрямками реформування, допомагає підвищити ефективність управління, особливо в частині розподілу фінансування системи соціальних послуг.

На сьогодні головною проблемою є відсутність єдиного підходу до оцінювання якості та ефективності надання послуг у сфері зайнятості, брак єдиних критеріальних індикаторів і методів їх оцінки.

Оцінювання якості та ефективності соціальних послуг (зокрема у сфері зайнятості) загалом здійснюється за рахунок цілої системи звітності, обчислення кількісних індикаторів і вираження їх співвідношення

планованим індикаторам. За допомогою кількісних індикаторів можна не лише спростити складні процеси, а й водночас зіставити одержані результати протягом певного періоду, оскільки вони є згрупованими даними, що дають можливість оцінювати функціональність певної системи. Проте застосовувати лише систему звітності та кількісних показників, на нашу думку, не достатньо на даний час, оскільки варто зважати на потреби соціально-уразливих осіб (внутрішньо переміщені особи; особи, які вважаються безробітними протягом тривалого часу; жінки після декретної відпустки тощо).

Моніторинг та оцінка якості соціальних послуг (зокрема у сфері зайнятості) передбачають міждисциплінарний підхід. Це пов'язано з тим, що економічні та соціальні результати (ефекти) діяльності взаємообумовлені, тобто будь-який економічний результат завжди соціально значущий, а будь-які соціальні процеси тією чи іншою мірою проявляються через економічний ефект. При цьому економічна ефективність зосереджує свою увагу на результативності діяльності, а соціальна – передбачає, передусім, характеристику якісного стану надання соціальних послуг крізь призму потреб та інтересів отримувачів соціальних послуг. Оцінка соціальних послуг може здійснюватися з позиції суспільства, надавачів соціальних послуг, отримувачів послуг, експертів у галузі соціального обслуговування.

Сприяння у працевлаштуванні зазначених категорій осіб передбачає підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці, надання допомоги в отриманні інших соціальних послуг, спрямованих на вирішення проблем, що стоять на заваді працевлаштування, та включає супровід і закріплення на робочому місці. Ця функція покладається на фахівця служби зайнятості, який виступає у ролі так званого «кейс-менеджера», – соціального працівника або іншого фахівця, який оцінює ситуацію й потреби клієнта, планує відповідні заходи щодо їх задоволення, знаходить організації та фахівців, які надають відповідні послуги у громаді, координує їх дії у процесі кейс-менеджменту, а

також здійснює представництво інтересів клієнта.

До його основних завдань відносять: аналіз ситуації, виявлення потреб клієнта як безробітного, з'ясування можливостей щодо працевлаштування; визначення перешкод і проблем, що стоять на заваді успішного працевлаштування; розробку індивідуального плану роботи з безробітним у процесі надання соціальних послуг, спрямованих на працевлаштування, а також соціального супроводу на робочому місці; спрямування клієнта до суб'єктів надання соціальних послуг і супровід у разі виявлення потреби отримання допоміжних послуг; мотивування клієнта, надання або покращення потрібних для працевлаштування навичок з метою підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці; моніторинг та оцінювання результатів надання соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці; взаємодію з фахівцями, представниками суб'єктів надання соціальних послуг, які надають допоміжні послуги зі сприяння зайнятості у разі потреби та ін.

На думку М. Борімчук, питання ефективності діяльності служби зайнятості повинно розглядатись у трьох площинах:

- з точки зору загальної дієвості інституційно закріплених форм регуляторного впливу на ринок праці;
- оцінки витрат на адміністрування служби зайнятості;
- ефективної операційної продуктивності і якості роботи працівників самої служби.

Важливе значення у процесі управління якістю послуг у сфері зайнятості має зовнішній контроль, спрямований на визначення рівня задоволення отримувача послугою, оцінку рівня її якості, підтвердження відповідності показників якості послуги та її сертифікації. Зовнішній контроль за якістю послуг у сфері зайнятості можуть здійснювати: центральні органи виконавчої влади в межах їх компетенції у закладах системи соціального захисту населення, охорони здоров'я, освіти, культури,

які мають державне підпорядкування; органи місцевої виконавчої влади, які є замовником послуг, у закладах місцевого підпорядкування системи соціального захисту населення, охорони здоров'я, освіти, культури та недержавних суб'єктів. Контроль за якістю послуг у сфері зайнятості можуть здійснювати і незалежні інспекції (аудити), громадські об'єднання, батьківські комітети та ін. Результати контролю надсилаються до ЦОВВ або місцевої влади, що відають питаннями надання послуг у сфері зайнятості, та оприлюднюються. Контролю підлягає якість усіх соціальних послуг, визначених законодавчими та підзаконними правовими актами, – відповідними державними стандартами, встановленими нормами, вимогами. Метою контролю за якістю послуг є перевірка відповідності якості цих послуг установленим нормам і вимогам.

Висновки до другого розділу

Таким чином, зайнятість населення є визначальним показником розвитку держави, але не єдиним. Поряд з рівнем зайнятості надзвичайно важливу роль відіграє оплата праці, рівень безпеки праці, соціальна захищеність працівників усіх категорій, захищеність безробітних тощо. Саме сукупність цих елементів визначає економічний, соціальний і правовий розвиток демократичної, правової, соціальної держави.

РОЗДІЛ 3

ТЕХНОЛОГІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

3.1. Особливості працевлаштування в Україні

В умовах плюралізму форм власності та господарювання, розвитку ринкових відносин, цифровізації суспільства, коли значно зростають масштаби перерозподілу та вивільнення працівників, ще більш актуальним стає завдання визначення поняття працевлаштування, вирішення якого сприяє забезпеченню раціональної зайнятості населення, зниженню соціальної напруженості, ефективному використанню трудових ресурсів країни в цілому та її регіонів, посиленню правової захищеності населення на ринку праці і в трудових відносинах.

Отже, за своєю ідеєю, категорія «працевлаштування» відноситься до класу понять, що мають економічний зміст та юридичну форму.

У вітчизняній економіці праці категорія «працевлаштування» використовується в основному в контексті забезпечення зайнятості, якби слідом за правовим регулюванням відповідних відносин. Ось чому ви-вчення основного головного терміна цього дослідження, як думається, можна починати відразу з нормативного масиву.

В якості основних завдань Кодексу законів про працю України виступає регулювання трудових відносин всіх працівників, що сприяє зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

Працевлаштування в сфері державного управління застосовується щодо певних категорій населення з метою забезпечення громадського порядку суспільства в цілому або організації робочих місць певним категоріям населення (наприклад, це Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.1991 року №2011-ХІІ).

Питання про поняття та особливості терміну «працевлаштування» завжди займало чільне місце в науці трудового права, проте єдиний підхід до даного питання до теперішнього часу не сформований. Наразі можна виділити декілька розумінь терміну «працевлаштування».

У вузькому сенсі дане поняття означає процес влаштування на роботу до певного роботодавця до початку укладання та безпосередньо реалізації трудового договору. У загальному розумінні цей термін охоплює систему заходів та методів сприяння зайнятості в різноманітних формах, що майже збігається із визначенням, що наведене у змісті норм Закону України «Про зайнятість населення». При цьому друге трактування може бути витлумачене як таке, що включає все без змісту першого. Нарешті, є широкий зміст, коли «працевлаштування» розуміється і як процес, що веде до забезпечення праці чи зайнятості, і як всі форми трудової діяльності, що не суперечать законодавству, включаючи самозайнятість (підприємництво, незалежну професійну діяльність, фермерство та ін.) тощо.

Працевлаштування в широкому сенсі охоплює відносини як врегульовані правом, так і неправові. Наприклад, людина, яка шукає роботу, усно звертається до роботодавця за інформацією про наявність вакантних посад, роботодавець усно надає інформацію про відсутність вакантних посад. Характеризуючи термін працевлаштування через сукупність відносин, що його охоплюють, можна навести наступні наукові думки. З точки зору О. Гузенко, «працевлаштування являє собою діяльність державних (а в деяких випадках і громадських) органів щодо забезпечення роботою, а також

пов'язані з цією діяльністю відносини, що складають зміст цієї форми реалізації права на працю». Як зазначає Ю. Вусенко, працевлаштування – це відносини щодо надання інформації та консультації (професійна орієнтація) державною службою зайнятості про можливі напрямки працевлаштування особи з наступним самостійним пошуком роботи особою, пошук підходящої особі роботи державною службою зайнятості та (або) недержавними організаціями, залучення до громадських робіт, професійного навчання особи, що намагається знайти підходящу для неї роботу.

В. Венедіктов працевлаштування визначає як систему організаційно-правових заходів, здійснюваних державними, громадськими, а також посередницькими органами щодо відшукування і надання трудящим роботи як робітникам і службовцям відповідно до їхніх здібностей або професійної підготовки.

Аргументуючи свою думку Р. Шабанов зазначає, що працевлаштування «це один із способів сприяння досягненню повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості за допомогою надання уповноваженими органами допомоги громадянам у пошуку роботи, а роботодавцям – у підборі необхідних працівників з урахуванням інтересів громадян, роботодавців і держави, що є одночасно гарантією реалізації права громадян на працю та інших прав у сфері зайнятості та праці».

Отже, як можна побачити, всі вище зазначені науковці пов'язують поняття працевлаштування з діяльністю певних посередницьких органів.

Це є не зовсім правильно, оскільки людина, підшуковуючи собі роботу, не завжди звертається до таких органів. І відносини, в які людина вступає, коли сама підшукує роботу, неможна назвати інакше, як відносини з працевлаштування.

Визначення працевлаштування, яке запропоноване Р. Шабановим, є доволі об'ємним, у зв'язку з чим може ускладнюватися застосування його у законодавчих актах.

Досить цікавими є визначення Н. Болотіної, яка під «працевлаштуванням» розуміє систему організаційних, економічних і правових заходів, спрямованих на забезпечення трудової зайнятості населення. У широкому значенні працевлаштування об'єднує всі форми трудової діяльності, які не суперечать законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою, зокрема індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство тощо.

У вузькому значенні працевлаштування – це такі форми трудової діяльності, які встановлюються за сприяння органів держави або недержавних організацій на основі ліцензування.

А. Бойко визначає працевлаштування як систему організаційних, економічних, правових заходів, спрямованих на забезпечення трудової зайнятості населення, включаючи надання допомоги громадянам в отриманні роботи за їх спеціальністю і кваліфікацією або направлення на виробниче навчання при відсутності у них необхідної підготовки. Він також розрізняє поняття «працевлаштування» у вузькому і широкому значеннях. На його думку, у широкому значенні працевлаштування об'єднує всі форми трудової діяльності, які не суперечать чинному законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою, переведення чи переміщення працівників. У вузькому розумінні – це діяльність спеціальних державних органів або недержавних організацій на основі ліцензування щодо сприяння громадянам України у підшукуванні необхідної роботи та влаштуванні на неї, включаючи і процес професійної підготовки та перенавчання.

О. Карпенко, зазначає, що «працевлаштування – процес підшукування необхідної роботи, підготовки до неї та влаштування на цю роботу. У широкому розумінні – це процес будь-якого влаштування на роботу, в тому числі як самостійного, так і з допомогою служби зайнятості. Зокрема це і переведення працівників за умови їх вивільнення на іншу роботу на тому самому підприємстві чи в організації.

У вузькому розумінні працевлаштування – це діяльність відповідних державних органів зі сприяння громадянам України у підшуванні потрібної роботи та влаштуванні на неї, включаючи й процеси професійної підготовки, перепідготовки тощо».

Вказані визначення є досить прийнятними, оскільки в них працевлаштування в усіх своїх значеннях визначається як процес або діяльність, спрямовані й на забезпечення громадян роботою.

У законодавстві, судовій, профспілковій та іншій правозастосовній практиці працевлаштування визначалося як обов'язок спеціальних органів допомагати певним категоріям населення у влаштуванні на роботу і як процес самостійного влаштування на роботу. Комісії з працевлаштування, створені при виконавчих комітетах місцевих рад народних депутатів, під працевлаштуванням розуміли процес сприяння пошуку роботи всім громадянам, що звертаються до них із відповідним проханням.

Вказані визначення є досить прийнятними, оскільки в них працевлаштування в усіх своїх значеннях визначається як процес або діяльність, спрямовані й на забезпечення громадян роботою.

3.2. Єдина технологія працевлаштування населення

Державним центром зайнятості затверджено у 2000 р. Єдину технологію обслуговування населення в центрах зайнятості. ЄТОН – це система способів надання клієнтам державної служби зайнятості соціальних послуг на основі раціонального поділу і спеціалізації праці персоналу служби на скоординовані між собою стандартні уніфіковані процедури.

Основна мета Єдиної технології обслуговування незайнятого населення (ЄТОН) – створення нової, адаптованої до умов ринкової економіки системи соціального захисту та самозахисту населення і підвищення ефективності

роботи державної служби зайнятості щодо надання соціальних послуг клієнтам, які шукають роботу, та роботодавцям

ЄТОН діє з 2000 р. і базується на загальновизнаних принципах діяльності служб зайнятості європейських країн. Основними з них є такі:

- пріоритетність інтересів і потреб клієнтів служби зайнятості;
- урахування мотивів людини як особистості, її обставин, нахилів та здібностей;
- співробітництво клієнта і служби зайнятості – найефективніший і найкоротший шлях до працевлаштування;
- пріоритетність послуг центру зайнятості, пов'язаних з пошуком і підбором роботи, перед іншими видами послуг.

Основні засади ЄТОН у центрах зайнятості України:

- активізація власних зусиль клієнтів щодо влаштування свого життя, підвищення відповідальності людини перед собою, своєю сім'єю та суспільством;
- підвищення відповідальності фахівців ЦЗ за ефективність вжитих заходів та кінцеві результати роботи з клієнтами;
- зміцнення взаємодії з роботодавцями – основи підвищення ефективності діяльності центрів зайнятості;
- раціоналізація розподілу персоналу служби зайнятості та використання його робочого часу;
- поділ потоків клієнтів залежно від мети відвідування центру зайнятості;
- поділ приміщень ЦЗ на функціональні сектори, в яких незалежно від площі приміщень, особливостей будинку ЦЗ здійснюються процедури і операції щодо обслуговування клієнтів.

Найважливішою засадою побудови ЄТОН є поділ клієнтів центру зайнятості на певні категорії:

1. 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.

2. Громадяни, які зареєстровані як такі, що шукають роботу, і звернулися до центру зайнятості в призначений день.

3. Громадяни, які раніше перебували на обліку в центрі зайнятості як безробітні, були зняті з обліку за власною заявою або у зв'язку з невідвідуванням центру зайнятості більше одного місяця, не працевлаштувалися і повторно звернулися до центру зайнятості протягом двох років з моменту першої реєстрації.

4. Громадяни, які зареєстровані як безробітні і звернулися до центру зайнятості в призначений час.

5. Громадяни, які працюють і бажають змінити місце роботи або шукають додаткову зайнятість (додатковий заробіток).

6. Інваліди, які бажають працевлаштуватися.

7. Громадяни, які звернулися до центру зайнятості за довідками.

8. Керівники, які звернулися до центру зайнятості з метою реєстрації підприємств як платників внесків до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (ФЗДССУВБ).

9. Керівники та працівники кадрових служб підприємств, які звернулися до центру зайнятості по допомогу в підборі персоналу.

10. Роботодавці, які не мають прав юридичної особи та звернулися до центру зайнятості щодо реєстрації трудових договорів між працівником та фізичною особою.

За ЄТОН у кожному центрі зайнятості створюється 8 функціональних секторів:

1) довідково-консультаційний сектор;

- 2) сектор самостійного пошуку вакансій;
- 3) профорієнтаційний сектор;
- 4) реєстраційно-приймальний сектор;
- 5) сектор активної підтримки безробітних;
- 6) сектор взаємодії з роботодавцями;
- 7) сектор навчання та психологічного розвантаження персоналу;
- 8) адміністративно-господарський сектор.

Починаючи з січня 2003 р., для центрів зайнятості всіх рівнів управління уведено пакет прикладних програм «Зайнятість» (ППП «Зайнятість»). Основне завдання ППП «Зайнятість» – автоматизувати процес обслуговування клієнтів центру зайнятості. При цьому можна виділити такі основні модулі:

- ведення безробітних;
- ведення підприємств, організацій, установ (модуль ПОУ);
- статистики;
- адміністрування;
- загальних налаштувань системи (модуль конфігурації).

Модуль ведення безробітних дає змогу виконувати такі операції:

- вести облік і заносити такі дані: ПІБ безробітного, адресу, професію за дипломом, останнє місце роботи, причину звільнення, загальний трудовий стаж за трудовою книжкою;
- вести журнал відвідувань безробітними центру зайнятості, вносити дані про вік, розмір допомоги по безробіттю, категорію безробітного;
- здійснювати підбір і перегляд вакансій;
- роздруковувати картки безробітних відповідно до вимог ЄТОН;
- вести комп'ютерний архів справ безробітних, облік громадських робіт.

У цьому режимі за допомогою фільтрів можливо вибрати різні дані про безробітних, наприклад сформувати запит за вимогами роботодавців із зазначенням ПІБ, адреси, телефону, професії, останнього місця роботи тощо.

3.3. Технології соціальної роботи у сфері зайнятості

В основі Єдиної технології обслуговування населення в центрах зайнятості містить 6 цільових блоків:

- формування функціональних секторів;
- посилення взаємодії з роботодавцями;
- активізація власних зусиль клієнтів для влаштування свого життя, підвищенню відповідальності людини перед собою, своєю сім'єю і суспільством;
- диспетчеризація прийому клієнтів;
- раціоналізація документообігу в забезпеченні спеціалістів необхідними документами клієнтів перед початком роботи з ними, регламентації маршрутів руху персональних справ клієнтів (ПС) і персональних карток (ПК);
- створення умов для високооплачуваної праці.

1. Формування функціональних секторів.

У центрах зайнятості створюється вісім функціональних секторів;

- 1-й – диспетчерсько-консультаційний;
- 2-й – самостійного пошуку вакансій ;
- 3-й – профінформаційний;
- 4-й – реєстраційно-приймальний;
- 5-й – активної підтримки безробітних;
- 6-й – взаємодії з роботодавцями;
- 7-й – навчання і психологічного розвантаження персоналу;
- 8-й – адміністративно-господарський.

У диспетчерсько-консультаційному секторі знаходиться робоче місце диспетчера-консультанта. Він першим зустрічає клієнтів, пояснює їм цілі прибуття і направляє їх до спеціалістів.

Метою сектору самостійного пошуку вакансій є надання клієнтам можливості самостійно підібрати собі найкращий варіант працевлаштування. Тут претенденти можуть отримати інформацію про вільні робочі місця, систематизовані за групами професії і території. Є також інформація для осіб, які бажають заснувати власну справу чи взяти участь у громадських, сезонних чи інших тимчасових роботах.

У профінформаційному секторі є література з описом професій (спеціальностей); довідкові матеріали про навчальні заклади і перелік професій, за якими організовує роботу центр зайнятості, а також «паспорти» організацій, які висвітлюють історію підприємства, його виробничу діяльність, наявність соціально-побутової сфери тощо. Кожен клієнт має можливість у цьому секторі самостійно чи за допомогою спеціаліста ознайомитись з наданими матеріалами.

У реєстраційно-прийомному секторі проводяться співбесіди при реєстрації клієнтів, а також при їх повторному відвідуванні центрів зайнятості. Співбесіди націлені на виявлення потреб, намірів, побажань клієнтів, які можуть прискорити пошук роботи, на формування у клієнтів впевненості у власних силах.

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

II. Посилення взаємодії з роботодавцями.

Відповідно до посередницьких функцій служби зайнятості забезпечують роботодавців інформацією про професійно-кваліфікаційний склад зареєстрованих осіб, надають їм можливість без значних матеріальних і організаційних зусиль підібрати необхідних працівників, організовують

професійне навчання кадрів. Центри доводять до роботодавців ту інформацію, що пропонуючи вакансії підприємства, вони його рекламують, формують у співвітчизників імідж соціально відповідальної особи власника чи керівника підприємства.

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

Ефективним засобом активізації клієнтів служб зайнятості є розробка за допомогою центру зайнятості спеціальних планів самостійного пошуку роботи. Такі плани допомагають клієнтам систематизувати свої зусилля з пошуку роботи, а спеціалістам – більш цілеспрямовано сприяти громадянину. Особливо високим є ефект від складання планів у містах і районах, де значна частина інформації про вільні робочі місця не поступає в центри зайнятості. У кожному центрі створюється спеціальна комісія, яка з певною періодичністю (наприклад, через 3-6 місяців після реєстрації клієнта) на основі аналізу проведеної роботи, ретельного вивчення виконання плану самостійного пошуку роботи, причин відсутності результатів з працевлаштування, оцінює правильність обраних клієнтом і спеціалістом методів пошуку роботи. Потім комісія спільно з клієнтом і спеціалістом намічає подальші дії, які на її думку, можуть прискорити працевлаштування, а в разі необхідності приймає рішення про заміну спеціаліста.

IV. Диспетчеризація прийому клієнтів.

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

Раціоналізація документообігу в забезпеченні спеціалістів необхідними документами клієнтів перед початком роботи з ними, регламентації

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

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

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

Для досягнення цієї мети передбачається вирішення наступних завдань:

- створення правових та організаційних умов для запобігання значного зростання безробіття серед молоді;
- соціально-психологічна адаптація молодих людей до ринкових умов;
- забезпечення зайнятості з орієнтацією на інтереси і здібності людини;

- створення системи інформації, що сприяє прийняттю рішення про працевлаштування, навчання та перекваліфікації;
- правова просвіта молоді;
- профілактика правопорушень серед підлітків та молоді;
- система підтримки молоді сім'ї.

Сприяння зайнятості та працевлаштування молоді може бути організовано за кількома напрямками:

- освіта молоді,
 - сприяння професійній підготовці молоді,
 - зміна порядку прийняття молоді на роботу,
 - квотування місць для молоді,
 - розвиток підприємницької діяльності,
 - залучення молоді до оплачуваних громадських робіт,
 - організація ярмарок вакансій,
 - створення спеціальних молодіжних організацій для вирішення проблеми зайнятості
- правове регулювання молодіжної політики.

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

Безробіття – найбільш гостра проблема нашого суспільства. Його наслідки негативно впливають на усіх його членів, викликаючи зростання рівня захворювань, сприяючи появі інших проблем, таких як алкоголізм, наркоманія, розлучення, насильство в сім'ї. Вихід людини з кризової ситуації, її реалізація, гідне життя в суспільстві лежить в основі соціальної роботи, тому в першу чергу безробітного, у якого знижується здатність адаптуватися до нових і складних для нього життєвих умов, підтримує

соціальний працівник. Він виступає як посередник між державою, покликаним бути захисником прав своїх громадян і людиною. Необхідність такого посередництва обумовлена тим, що держава не завжди виступає тією інстанцією, яка гарантує права і гідні способи його існування. Зворотною реакцією людини, яка не отримує гідних гарантій у стабільності робочого місця, виплати заробітної плати є відчуження, асоціальна поведінка, психологічна криза. При такій взаємодії страждають обидві сторони: і людина і держава. Соціальний працівник на основі знання соціальних закономірностей і різних форм їх практичної реалізації адаптує інтереси держави і людини. .

Допомога соціального працівника може бути прямою і опосередкованою:

- пряма спрямована безпосередньо на захист прав та інтересів безробітного, поліпшення умов його життя, зняття небажаних психічних станів;
- опосередкована допомога надається через роботу в соціальному оточенні безробітного (сім'я, друзі, родичі), через різні державні фонди та організації.

Професійна допомога, що надається соціальним працівником різноманітна. Відповідно до закону «Про зайнятість населення» громадяни нашої країни мають право на безкоштовну консультацію у виборі професії, професійного навчання.

Соціальний працівник-консультант надає консультацію про наявність вакантних місць, про підприємства, де вони є, про можливість перенавчання. Так само проводиться професійне консультування. На цьому етапі може з'ясуватися, що клієнт потребує психологічної підтримки. Особиста психологічна консультація необхідна тим безробітним, які перебувають у стані депресії зі зниженою активністю поведінки, песимістичним настроєм і поганим самопочуттям. Такі люди відчувають труднощі в спілкуванні, як з

близькими, так і з потенційними роботодавцями. З метою координації психологічного стану безробітного, полегшення процесу працевлаштування та закріплення на новому робочому місці проводяться заходи по зняттю емоційної напруги, соціально-психологічної адаптації громадян. Але саме звернення до психолога для багатьох безробітних пов'язане з негативними емоціями, тому що багато людей ставлять знак рівності між психологом і психіатром. Тут необхідна просвітницька діяльність соціального працівника, спрямована на роз'яснення можливої необхідності психологічної допомоги, тобто формування установки на природність звернення до психолога.

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

нервові розлади. Для виведення з кризи безробітних та їх сімей соціальний працівник застосовує різні види допомоги. Перш за все, він вивчає стан сімей безробітних. Визначивши основні проблеми (наявність асоціальної поведінки, погані життєві умови, неуспішність дітей) соціальний працівник застосовує певний напрям допомоги, який може включати залучення інших організацій. Це може бути надання юридичної допомоги (захист прав у разі необґрунтованого звільнення, неправильна виплата допомог та ін.). Також соціальний працівник повинен направляти людей, що знаходяться в стресовій ситуації, не тільки безробітних, але і членів їх сімей, в службу психологічної допомоги.

Дослідження показують, що в допомозі професійних психологів потребує від 60 до 90% людей різного віку. Соціальний працівник спільно з підприємствами та організаціями, що перебувають на даній території, може займатися організацією дозвілля та відпочинку дітей із сімей безробітних.

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

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

Необхідний аспект діяльності соціального працівника – це проведення попереджувальних заходів, що сприяють скороченню можливості безробіття. Одним з таких заходів є просвітницька діяльність соціального працівника в школі. За даними, отриманими профспілками, школа надає допомогу у виборі професії лише 2% випускників. Тому більшість школярів

орієнтуються на професії, які загально прийнято вважати високооплачуваними: юрист, економіст, фотомодель тощо.

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

Висновки до третього розділу

Таким чином, у широкому значенні працевлаштування об'єднує всі форми трудової діяльності, що не суперечать законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою, в тому числі індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство.

У вузькому значенні під працевлаштуванням розуміють такі форми трудової діяльності, які встановлюються при сприянні органів держави або недержавних організацій на основі ліцензування. Необхідно врахувати, що

поняття працевлаштування більш вузьке, ніж поняття зайнятості, а саме працевлаштування передує зайнятості і є його найважливішою гарантією.

Правова організація працевлаштування включає:

- встановлення кола працевлаштовуючи органів, визначення їхньої компетенції і умов фінансового забезпечення;
- гарантії реалізації права громадян на працю і встановлення порядку направлення на роботу або професійне навчання;
- регламентацію прав і обов'язків учасників відносин щодо працевлаштування;
- встановлення особливостей працевлаштування для окремих категорій громадян.

У забезпеченні зайнятості і населення беруть участь державні органи двох видів: загальні й спеціальні. Загальне керівництво працевлаштуванням і його організація покладені на Міністерство праці та соціальної політики України і його органи на місцях.

Спеціальним органом працевлаштування виступає державна служба зайнятості, яка складається з Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, Київського і Севастопольського міських, районних, міжрайонних, міських і районних у містах центрів зайнятості, центрів організації професійного навчання незайнятого населення і центрів професійної орієнтації населення, інспекцій контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі наведено наукове теоретичне узагальнення та сучасний підхід до вирішення важливого й актуального питання, що розкривають особливості технологій соціальної роботи у сфері зайнятості.

Досягнута мета, виконані завдання дають підстави для загальних висновків:

1. Розкрито поняття «зайнятість». *Зайнятість* – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб, яка приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. В Україні до зайнятого населення належать громадяни, які проживають на території держави на законних підставах, а саме:

– громадяни, які працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності в міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном;

– громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, що беруть участь у виробництві;

– обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях;

– які проходять службу в Збройних Силах України, Службі безпеки України, Прикордонних військах України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативну (невійськову) службу.

2. Визначено основи законодавства в сфері зайнятості.

Зайнятість суспільно корисною працею осіб, які припинили трудові відносини з підстав, передбачених КЗПП (Кодекс законів про працю України), за неможливості їх самостійного працевлаштування забезпечується відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Законодавство визначає правові, фінансові й організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Відносини зайнятості в Україні регулюються також іншими законодавчими актами України.

3. Окреслено основні завдання професійної орієнтації державної служби зайнятості:

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

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

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

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

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

4. Означено функціональні сектори центрів зайнятості щодо технології обслуговування незайнятого населення. Основними функціональними секторами є:

- 1) довідково-консультаційний сектор;
- 2) сектор самостійного пошуку вакансій;
- 3) профорієнтаційний сектор;
- 4) реєстраційно-приймальний сектор;
- 5) сектор активної підтримки безробітних;
- 6) сектор взаємодії з роботодавцями;
- 7) сектор навчання та психологічного розвантаження персоналу;
- 8) адміністративно-господарський сектор.

5. Здійснено конкретизацію технологій, що застосовуються у сфері зайнятості. Всі технології виступають переважно у формі знань, умінь, досвіду та практики.

Можна стверджувати, що найважливішими умовами технологізації є:

- об'єкт впливу має певний ступінь складності;
- необхідність виділення елементів системи об'єкта соціального впливу;
- наявність можливості формалізації реальних процесів і демонстрації їх у вигляді певних операцій, процедур, показників;
- наявність можливості відтворення і повторюваності операцій, процедур чи показників у нових умовах.

Провідна перевага технологічного підходу до соціальних процесів у сфері зайнятості полягає в науковому підборі таких методів, засобів і способів діяльності, за допомогою яких можна забезпечити її максимальну результативність.

Проведене дослідження не претендує на повне висвітлення даної тематики. Подальшого вивчення потребують такі питання, як моделі інноваційного розвитку служб зайнятості, шляхи підвищення активності населення в пошуках роботи, ефективність діяльності державної служби зайнятості на сьогоднішньому етапі та ін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акіліна О.В. Аналітичний огляд ринку. // Формування ринкових відносин в Україні.--2008 -№10.-с.152-159. Бібліографія: с.159.
2. Андріяш В.І. Державна політика: концептуальні аспекти визначення [Електронний ресурс] Державне управління: удосконалення та розвиток. 2013. № 9. С. 23–28.
3. Бакуменко В.Д. Методологічний підхід до аналізу процесів соціалізації в соціальних системах. Наук. вісн. Акад. муніцип. упр. Серія : Управління. 2012. Вип. 3. С. 6–15.
4. Бойко А. К. Щодо правовідносин із працевлаштування // Право: зб. наук. пр. Харк. нац. пед. ун-ту імені Г. С. Сковороди. 2012. Вип. 19. С. 61–63. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znpkhnpu_pravo_2012_19_12.pdf
5. Бойко Ю. Розмежування правового регулювання законодавства про працю та законодавства про зайнятість населення //Право України. П – 1994. – № 10. – С. 39.
6. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. 5-тевид., переробл. І допов. К. : Знан-ня, 2008. 860 с.
7. Борімчук М.Ю. Основні напрями аналізу ефективності служб зайнятості європейських країн. Ринок праці та зайнятість населення. 2014. № 2. С. 51–54.
8. Бріт О.В. Сучасний зареєстрований ринок праці як інструмент державного регулювання забезпечення роботою фахівців з вищою освітою // Економіка та держава – 2009 –№ 1 – с.106-108.
9. Валевський О.Л. Державна політика в Україні: методологія аналізу, стратегія, механізми впровадження:[монографія]. Київ : НІСД, 2001. 242 с.
10. Василюшина С.О. Особливості державного регулювання ринку праці молоді // Економіка та держава – 2009 – № 3. –с.91.

11. Венедиктов В. С. Наука трудового пра-ва на шляху соціальних перетворень та захисту прав людини // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах: наук.-практ. конф. Х., 2005. С. 11–16.
12. Види послуг, які надає роботодавцям державна служба зайнятості : Ін-формація з офіційного web-сайту державної служби зайнятості. URL: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=10798741&cat_id=57692 (дата звернення: 12.09.2023)
13. Вороніна Л. Сфера і порядок застосування контракту як особливої форми трудового договору // Право України. – 1994. – № 11-12. – С.32-34.
14. Воротін В.Є. Соціальний захист населення як об’єкт державного регулювання та управління в Україні. Теоретичні та прикладні питання економіки. 2014. Вип. 2. С. 14–21.
15. Вусенко Ю. В. Правові відносини працевлаштування як різновид трудових правовідносин // Прикарпатський юридичний вісник. 2014. Вип. 1(4). С. 96–103.
16. Гнибіденко І.Ф. Зайнятість як соціальна складова економічного розвитку держави. Ринок праці та зайнятість населення. 2008. № 1. С. 7–9.
17. Гончарова Г., Жернаков В. Сфера укладання колективного договору // Право України. – 2000. – № 8.
18. Грішова О. Проблеми ринкової трансформації освіти та професійної підготовки //Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 26-28.
19. Губська О. А. Проблеми правового регулювання працевлаштування та професійного розвитку державних службовців в Україні. Дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. Київ, 2017. 428 с.

20. Гузенко О. П. Окреслення перспектив вирішення проблем працевлаштування молоді в Україні // Вісн. Кривор. екон. ін-туКНУ. 2013. № 1. С. 21–24. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vkei_2013_1_6.pdf
21. Давиденко Г. Зміни порядку розгляду індивідуальних трудових спорів // Право України. – 1992. – № 7.
22. Давиденко Г. І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладанням, зміною і припиненням трудового договору // Вісн. Верх. Суду України. – 1997. – №3.
23. Дотації на створення першого робочого місця для молоді. // Податки та бухгалтерський облік. – 2008. – № 42 – с.37.
24. Економіка замкненого циклу: вплив на сферу зайнятості: наук. доп. / [Джинчарадзе Н.Г., Савченко Н.В.] ; за заг. ред. Р.В. Войтович. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. 24 с.
25. Єрмоменко В. Призначення на посаду: актуальні питання теорії і практики // Право України. – 2000. – № 6.
26. Жернаков В. В. Сфера дії трудового права: історичні та методологічні аспекти. Правова держава. – К.: ІнЮре, 1998. – Вип. 9.
27. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права // Право України. – 2000. – № 7.
28. Закон України Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».
29. Заржцький О., Смирнов Д. Перспективи розвитку трудового права у Конституції України // Право України. – 1997. – № 9. С 39-41.
30. Інформація про фіскальні ризики (включаючи умовні зобов'язання та квазіфіскальні операції) та їх вплив на показники державного бюджету 2023 році / Міністерство фінансів України. URL: https://www.mof.gov.ua/storage/files/%D0%86%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F_%D0%BF%D0%BE_%D0%A4%D0%A0_2023_10_09.pdf

31. Карпенко Д. О. Основи трудового пра-ва: навч. посіб. К. : А.С.К., 2003. 656 с.
32. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 р., 1971 р., Додаток до № 50.
33. Коссак С. Особливості участі третіх осіб у трудових справах // Право України. – 1997. – № 11.
34. Котова О.В. Державна молодіжна політика: проблеми працевлаштування молоді // Наукові доробки молоді - вирішенню проблем Європейської інтеграції: збір наукових статей у 2 томах: Континент, 2008 Т1.-2008 - с. 38.
35. Лібанова Е.М. Проблеми розвитку ринку праці в контексті соціальної політики України, загроз та викликів ХХІ століття. Ринок праці та зайнятість населення. 2012. № 2. С. 41–46.
36. Лісогор Л.С. Європейський досвід прогнозування потреби у робочій силі в контексті формування інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні. Ринок праці та зайнятість населення. 2016. № 1. С. 17–20.
37. Найда І. В. Механізми державного регулювання у сфері працевлаштування молодих спеціалістів: дис. ... канд. юрид. наук: 25.00.02. Київ, 2015. 227 с.
38. Пастухов В. Правові проблеми ринку праці в Україні //Право України. – 1996. – № 5. – С. 30-33.
39. Про зайнятість населення: Закон України // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.
40. Сучасні проблеми зайнятості в Україні // Наукові доробки молоді вирішенню проблем Європейської інтеграції: збір наукових статей у 2 томах: Континент, Т2. – 2008 – с.153.

41. Терюханова І. М. Соціально-економічні аспекти професійного навчання незайнятого населення: Автореф: дис канд. екон. наук. – К., 2002.
42. Терюханова І. М. Соціально-економічні аспекти професійного навчання незайнятого населення: Автореф: дис.... канд. екон. наук. – К., 2002.
43. Торгівля людьми і трударі з України // Безпека життєдіяльності. – 2009-№3.-с.28.
44. Тюхпгенко Н. А. Організаційно-методичні аспекти професійної орієнтації: Автореф. дис. – Одеса, 1999.
45. Тюхпгенко Н. А. Організаційно-методичні аспекти професійної орієнтації: Автореф. дис. – Одеса, 1999.
46. Ушенко Н. В. Зайнятість населення та удосконалення економічного механізму її державного регулювання в ринкових умовах: Автореф. дис. – К., 2003.
47. Ушенко Н. В. Зайнятість населення та удосконалення економічного механізму її державного регулювання в ринкових умовах: Автореф. дис. – К., 2003.
48. Шабанов Р. І. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. К., 2006. 17 с.
49. Шаленко М. Сучасні тенденції розвитку ринку праці України // Економіка України. – 1996. – № 9.
50. Шевченко О.О., Кершев В.А., Лашина І.С. Концепція соціального захисту населення: парадигмальні засади змін. Вчені записки Таврійського нац. ун-ту імені В.І. Вернадського. Серія «Економіка і управління». 2020. Том 31 (70). № 4. С. 57–62.

ДОДАТКИ

Додаток А

ЗАКОН УКРАЇНИ «Про зайнятість населення»

Розділ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

Стаття 2. Законодавство України про зайнятість населення

Стаття 3. Право на зайнятість

Стаття 4. Зайняте населення

Стаття 5. Гарантії у сфері зайнятості населення

Стаття 6. Право особи на вибір місця, виду діяльності та роду занять

Стаття 7. Право особи на професійну орієнтацію

Стаття 8. Право особи на професійне навчання

Стаття 9. Право особи на соціальний захист у разі настання безробіття

Стаття 10. Право особи на трудову діяльність за кордоном

Стаття 12. Право особи на доступ до інформації у сфері зайнятості населення

Стаття 13. Право особи на захист прав у сфері зайнятості населення

Розділ II ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Стаття 14. Категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню

Стаття 15. Принципи та мета, основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення

Стаття 16. Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення

Стаття 17. Органи, що забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення

Стаття 18. Територіальні та місцеві програми зайнятості населення

Стаття 19. Органи соціального діалогу у сфері зайнятості

Розділ III ЦЕНТРАЛЬНИЙ ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, ЩО РЕАЛІЗУЄ ДЕРЖАВНУ ПОЛІТИКУ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

Стаття 20. Фінансування заходів щодо реалізації державної політики у сфері зайнятості населення

Стаття 21. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції

Стаття 22. Завдання та функції центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів

Розділ IV СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Стаття 23. Єдина інформаційно-аналітична система центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції

Стаття 24. Заходи щодо сприяння зайнятості населення

Стаття 24-1. Заходи сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб

Стаття 25. Сприяння зайнятості населення під час реалізації державних цільових програм, якими передбачено створення нових робочих місць, та інфраструктурних проектів

Стаття 26. Стимулювання працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці

Стаття 27. Стимулювання самозайнятості населення та створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва

Стаття 29. Розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді

Стаття 30. Розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності деяких категорій громадян

Розділ V ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ ТА ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ

Стаття 31. Організація громадських та інших робіт тимчасового характеру

Стаття 32. Професійна орієнтація населення

Стаття 33. Професійна орієнтація осіб, які звернулися до територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції

Стаття 34. Професійне навчання

Розділ VI ПОСЛУГИ З ПОСЕРЕДНИЦТВА У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ

Стаття 35. Професійне навчання зареєстрованих безробітних

Стаття 36. Діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні

Стаття 37. Діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні

Стаття 38. Діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном

Стаття 39. Діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця

Стаття 40. Об'єднання суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні

Розділ VII ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ ІНОЗЕМЦІВ ТА ОСІБ БЕЗ ГРОМАДЯНСТВА В УКРАЇНІ

Стаття 41. Державне регулювання діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні

Розділ VIII БЕЗРОБІТТЯ

Стаття 42. Застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні

Стаття 43. Статус безробітного

Стаття 44. Права та обов'язки зареєстрованих безробітних

Стаття 45. Припинення реєстрації безробітного

Стаття 46. Підходяща робота для безробітного

Стаття 47. Допомога по частковому безробіттю

Розділ IX СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ НА РИНКУ ПРАЦІ

Стаття 48. Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця

Стаття 50. Участь роботодавців у забезпеченні зайнятості населення

Розділ X КОНТРОЛЬ І ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Стаття 51. Участь професійних спілок та їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення

Стаття 52. Контроль за додержанням законодавства про зайнятість населення

Стаття 53. Відповідальність за порушення законодавства про зайнятість населення

Розділ XI ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 11. Повноваження правління Фонду

Стаття 16. Джерела коштів Фонду та їх використання

Стаття 24-1. Реклама послуг із працевлаштування

ЗАКОН УКРАЇНИ
Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на
випадок безробіття

Розділ I
ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- Стаття 1. Визначення термінів
- Стаття 2. Принципи страхування на випадок безробіття
- Стаття 3. Законодавство про страхування на випадок безробіття
- Стаття 4. Особи, які підлягають страхуванню на випадок безробіття
- Стаття 5. Право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги
- Стаття 6. Види забезпечення та соціальні послуги
- Стаття 7¹. Профілактика настання страхових випадків

Розділ II
УПРАВЛІННЯ СТРАХУВАННЯМ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ

- Стаття 8. Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття
- Стаття 9. Статут Фонду
- Стаття 10. Управління Фондом
- Стаття 11. Повноваження правління Фонду

Розділ III
НАГЛЯД У СФЕРІ СТРАХУВАННЯ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ

- Стаття 12. Державний нагляд у сфері страхування на випадок безробіття
- Стаття 13. Засоби нагляду

Розділ IV
КОШТИ СТРАХУВАННЯ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ

- Стаття 14. Джерела коштів Фонду та їх використання
- Стаття 15. Страхові внески
- Стаття 16. Відносини з цільовими страховими фондами та органами виконавчої влади

Розділ V
МАТЕРІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ

- Стаття 17. Обчислення страхового стажу
- Стаття 18. Умови та тривалість виплати допомоги по безробіттю
- Стаття 19. Розмір допомоги по безробіттю
- Стаття 20. Допомога на поховання
- Стаття 21. Припинення, відкладення виплат матеріального забезпечення на випадок безробіття та скорочення їх тривалості

Розділ VI
ПРАВА, ОBOB'ЯЗКИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ СТРАХУВАННЯ
НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ

- Стаття 22. Права, обов'язки та відповідальність Фонду
- Стаття 23. Права, обов'язки та відповідальність роботодавця
- Стаття 24. Права, обов'язки та відповідальність застрахованих осіб
- Стаття 25. Виплата недоодержаної суми матеріального забезпечення на випадок безробіття у разі смерті безробітного
- Стаття 26. Відповідальність за порушення цього Закону
- Стаття 27. Вирішення спорів

Розділ VII
ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ