

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Запорізький національний технічний університет

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ

з дисципліни

«Соціальна робота в сфері зайнятості населення»

для студентів 3 курсу денної та заочної форм навчання спеціальності

231 «Соціальна робота» (для 1 семестру вивчення дисципліни)

2018

Конспект лекцій з дисципліни «Соціальна робота в сфері зайнятості населення» для студентів 3 курсу денної та заочної форм навчання спеціальності 231 «Соціальна робота» (для 1 семестру вивчення дисципліни) /Укл. В.В. Кузьмін. - Запоріжжя: ЗНТУ, 2018. – 94 с.

Укладач: В.В. Кузьмін, доцент, к.соц.н.

Рецензент: О.А. Агарков, професор, д.політ.н.

Відповідальний

за випуск: О.А. Агарков, професор, д.політ.н.

Затверджено
на засіданні кафедри
«Соціальна робота»
Протокол № 11
від «30» травня 2018 р.

Рекомендовано до видання
НМК факультету соціальних наук
Протокол №10
від «7» червня 2018 р.

Рекомендовано до видання НМО спеціальності як конспект лекцій з дисципліни «Соціальна робота в сфері зайнятості населення» для студентів 3 курсу денної та заочної форм навчання спеціальності 231 «Соціальна робота» (для 1 семестру вивчення дисципліни) на засіданні кафедри соціальної роботи.

ЗМІСТ

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ВСТУП ДО КУРСУ "СОЦІАЛЬНА РОБОТА В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ"	7
ЛЕКЦІЯ 1. РИНОК ПРАЦІ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ СИСТЕМІ. ПОНЯТТЯ І КАТЕГОРІЇ ЗАЙНЯТОСТІ І БЕЗРОБІТТЯ ... 7	
1.1. Відносини зайнятості в умовах ринку: поняття, сутність, еволюція форм	7
1.2. Місце і роль ринку праці в забезпеченні зайнятості економічно активного населення.....	11
1.3. Сутність, структура та види ринку праці	14
1.4. Формування ринку праці	17
1.5. Працевдатне та непрацевдатне населення	19
ЛЕКЦІЯ 2. ДЕРЖАВНИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ. ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ	
20	
2.1. Поняття і сутність зайнятості та безробіття населення	20
2.2. Сучасні концепції зайнятості населення	24
2.3. Мотивація зайнятості населення.....	26
2.4. Безробіття як соціально-економічне явище	27
2.5. Діяльність базових центрів зайнятості	30
ЛЕКЦІЯ 3. ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ОРІЄНТАЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ НЕЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ	
31	
3.1. Наукові основи професійної орієнтації	31
3.2. Система професійної орієнтації	34
3.3. Професійна освіта й вибір професії.....	36
3.4. Професіоналізація особистості спеціаліста.....	38

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. СОЦІАЛЬНІ ЧИННИКИ УСПІШНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ	40
ЛЕКЦІЯ 4. СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ПИТАНЬ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ НЕЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ	40
4.1. Перепідготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів соціальної сфери	40
4.2. Спеціалізований навчальний заклад – Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України	41
ЛЕКЦІЯ 5. СОЦІАЛЬНА РОБОТА З РЕЄСТРАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ ТА ЇХ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ	43
5.1. Особливості сфери зайнятості та ринку праці в сучасній Україні: актуалізація соціальної роботи	43
5.2. Особливості соціальної роботи у сфері зайнятості	45
5.3. Трудова міграція в сучасній Україні: стан та проблеми	48
5.4. Соціальні механізми регулювання трудової міграції	52
ЛЕКЦІЯ 6. СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ОРГАНІЗАЦІЇ ТИМЧАСОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ БЕЗРОБІТНИХ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ	54
6.1. Соціальна політика у сфері зайнятості населення	54
6.2. Структура системи соціальних послуг у сфері зайнятості населення	62
6.3. Державне соціальне страхування на випадок безробіття	66
6.4. Державні та територіальні програми зайнятості	73
МЕТОДИ НАВЧАННЯ	76
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА	78
НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ	91
ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ	94
ЧАСТИНА 2	

Мета та завдання навчальної дисципліни

Становлення в Україні давно поширеної в усьому світі професії соціального працівника й розгортання професійної підготовки фахівців для сфери соціального обслуговування населення вимагають створення й упровадження в освітній процес сучасних навчально-методичних курсів. З метою більш глибокого ознайомлення з практикою соціальної роботи за вибором студента пропонується курс «Соціальна робота в сфері зайнятості населення».

Програма спецкурсу "Соціальна робота в сфері зайнятості населення" має допомогти студентам у поповненні знань щодо актуальних проблем соціальної роботи на прикладі діяльності Центрів зайнятості населення різних рівнів в Україні.

Завдання дисципліни:

- визначити предмет та напрями соціальної роботи у сфері зайнятості населення;
- прослідкувати історію становлення служб зайнятості в Україні;
- дати аналіз основним поняттям;
- проаналізувати напрями діяльність центрів зайнятості в Україні та організацію їх роботи з клієнтами.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен

знати:

- основні категорії: «ринок праці», «зайнятість», «безробіття»;
- завдання і напрями діяльності Державної служби зайнятості в цілому та на різних рівнях;
- організацію професійної орієнтації та професійного відбору незайнятого населення;
- організацію підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення;
- порядок реєстрації безробітних, пошуку їм роботи та працевлаштування;
- технології діяльності центрів зайнятості;
- порядок організації тимчасової зайнятості безробітних з різних специфічних соціальних груп;

ВМІТИ:

- аналізувати ситуацію на ринку праці;
- проводити профорієнтаційну роботу;
- організаційно вирішувати питання, щодо пошуку роботи для різних специфічних соціальних груп населення;
- оволодівати способами відкритого професійного мислення, при якому засвоюється все доцільне із світової скарбниці досвіду соціальної роботи
- застосовувати одержані знання для використання у практичній роботі при розробці власних соціальних технологій у сфері зайнятості населення.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ВСТУП ДО КУРСУ "СОЦІАЛЬНА РОБОТА В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ"

ЛЕКЦІЯ 1. РИНОК ПРАЦІ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ. ПОНЯТТЯ І КАТЕГОРІЇ ЗАЙНЯТОСТІ І БЕЗРОБІТТЯ

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

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

Види зайнятості класифікуються за різними ознаками:

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

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

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

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

До нестандартних належать такі форми зайнятості:

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

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

роботу в агентствах з лізингу персоналу, роботу за викликом, роботу на заміну працівника і т. ін.

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

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

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

Проблему нестабільної зайнятості можна ідентифікувати за такими показниками:

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

- незначний термін, на який індивіди наймаються на роботу.

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

- змінювати роботу, швидко пристосовуючись до нових організаційних і технологічних вимог;

- швидко опановувати необхідні знання й освоювати нові компетентності;

- встановлювати ділові відносини з людьми;

- прогнозувати, виявляти запити потенційних споживачів і задовольняти їх.

Тобто гнучка зайнятість сприяє розвитку самостійності працездатної особи, інтеграції інтересів суспільства і людини у сфері зайнятості, забезпечує реалізацію права на працю, підвищення її соціального статусу, змінює ставлення до праці. Самозайнятість (self-employment) – це включення в соціально-трудова сферу суспільства незайнятих людей шляхом надання їм можливості працювати на особливих умовах – на умовах самоорганізації. Самозайнятість – це особливий вид участі людей у суспільно-корисній праці, заснований на їх особистій ініціативі, самостійності і відповідальності, спрямований, як правило, на отримання трудового доходу, що забезпечує самореалізацію і самоствердження індивіда.

Самозайнятість розглядається як:

- перспективний напрямок вирішення проблем зайнятості, одна з форм реінтеграції незайнятих людей у соціум, механізм працевлаштування незайнятих індивідів;

- може бути засобом виживання, забезпечувати вільний вибір (залежно від життєвої ситуації, в якій опинився самозайнятий індивід) трудової поведінки; має соціальну цінність, оскільки вона сприяє зниженню і подоланню вичікувальних, утриманських настроїв, а також зміцнює віру незайнятих людей у свої сили, розширює її можливості реалізації трудового потенціалу;

- створює можливості реалізувати право на працю, самостійно вирішувати свою долю;

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

У соціальній роботі у сфері зайнятості в умовах ринкових відносин особливу роль відіграє дихотомія зайнятість / незайнятість. Адже індивіди мають право і можливість самостійно робити вибір між зайнятістю і незайнятістю.

Недозайнятість молоді вважається однією із найгостріших проблем на ринку праці. Недозайнятість молоді порушує процес зміни поколінь у сфері зайнятості і на ринку праці, знижує ефективність виробництва; з індивідуальної точки зору вона призводить до втрати трудових навичок або відмови від їхнього набуття, до формування філософії споживацтва без трудових зусиль, до переходу в нелегальну (навіть кримінальну) сферу діяльності; у соціальному аспекті недозайнятість молоді може призвести до зростання злочинності, наркоманії та алкоголізму, до соціальних вибухів тощо. Молодь, у силу відсутності достатньої кваліфікації й досвіду, є соціально вразливою групою, яка не завжди витримує жорстку конкуренцію на ринку праці з більш досвідченими і кваліфікованими працівниками.

Додаткова зайнятість – результат панування ринкових відносин у цій сфері, коли свобода економічної і трудової поведінки стає суттєвим елементом організації трудового життя людей, які мають можливість самі вирішувати, де і скільки, на яких умовах працювати.

Безробіття вважається найбільш гострою проблемою у сфері зайнятості і на ринку праці. Безробіття погіршує фінансове становище, позбавляє можливості вести звичний спосіб життя. Численні дослідження, що проводилися в різних країнах, свідчать про те, що

страх безробіття суттєво впливає на людей: і на фактичну поведінку, і на їх психологічний стан. Це позначається на заробітній платі, споживанні і заощадженнях, здоров'ї, стосунках у родині і електоральних намірах. Зрештою, побоювання втратити роботу, не знайти нову потрібної якості свідчать як про низьку оцінку фактичного рівня своєї соціальної захищеності, так і свою неконкурентоспроможність на ринку праці.

Тому у соціальній роботі у сфері зайнятості актуальним стає розробка і застосування методик подолання страху безробіття, особливо у працівників, для яких є високою ймовірність втрати роботи (наприклад, у процесі модернізації виробництва, його технічного переоснащення).

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

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

Поняття «ринок праці» в сьогоденні не має єдиного чіткого обмеженого за смисловими кордонами визначення. Крім того, в міжнародних конвенціях, зокрема МОП, нормативних актах багатьох високорозвинених країн праця не розглядається як товар. Вживаються різноманітні аналоги терміну «ринок праці», а саме: ринок робочої сили, ринок зайнятості тощо. У зв'язку з глобалізаційними процесами утверджуються нові поняття, що характеризують це явище, – міжнародний ринок праці, національний ринок праці, регіональний ринок праці. Ще й сьогодні робляться спроби уточнення цього поняття: дехто розглядає ринок праці як аналог ринку товарів, підкреслюючи особливості суб'єкта праці (працівника) як носія робочої сили; інші намагаються розкрити його зміст через поняття соціальних відносин, що складаються між суб'єктами ринку праці, оскільки останні «... утворюють сам механізм формування умов

ринкової форми господарювання, які тільки здаються «природними» (такими, що відповідають природі людей) і «спонтанними» (такими, що саморегулюються)».

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

- нерівномірність розвитку науково-технічного прогресу в різних галузях і видах діяльності. Так, де швидше втілюються інновації, виникають високотехнологічні виробництва, але при цьому можуть зберігатися види діяльності з рутинною технологією, не зруйновані науково-технічним прогресом;

- циклічний розвиток виробництва, що супроводжується підйомами і спадами ділової активності, скороченням і зростанням безробіття, перерозподілом робочої сили між окремими галузями суспільного виробництва;

- дискримінація при прийомі і звільненні з роботи (це стосується, зокрема, жінок, працівників старшого віку і підлітків, осіб некорінної національності, осіб з обмеженими фізичними можливостями та ін.).

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

- Ринок контрольований, регульований державною службою зайнятості. Він охоплює безробітних, зареєстрованих у службі зайнятості, які мають конкурентоспроможну професію і шукають роботу, а також тих, що потребують профорієнтаційної допомоги, підготовки або перепідготовки. Це резерв робочої сили, який претендує на вакантні робочі місця, підготовку в установах професійної освіти, з якими служба зайнятості уклала договір.

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

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

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

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

Стан конкретного ринку праці значною мірою визначають:

- соціально-економічні відносини працівників та роботодавців, які включають такі елементи:

- відносини попиту та пропозиції робочої сили, які значною мірою визначають рівень її оплати;

- персональний вибір працівником роботодавця та роботодавцем – працівника;

- погодження умов оформлення найму (постійна робота із записом у трудовій книжці, робота за трудовим договором або за усною домовленістю);

- погодження конкретних умов найму (змісту, умов, режиму, тривалості і безпеки праці, а також рівня, строків та порядку її оплати);
- виконання обома сторонами взаємних зобов'язань (договірних умов), дотримання прав один одного;

- трудову поведінку працівника (дисциплінованість, старанність, ініціатива) і управлінську поведінку роботодавця (рівень організації робіт, точність, шанобливе ставлення до працівника тощо);

- звільнення робочого місця (звільнення, вихід на пенсію, перехід або переведення на іншу роботу та ін.).

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

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

1.3. Сутність, структура та види ринку праці

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

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

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

Основними функціями сучасного ринку праці є такі:

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

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

Фіксований ринок – офіційна частина повного ринку, де рух робочої сили здійснюється через службу зайнятості. Фіксований ринок праці охоплює незайняте населення, що зареєстровано у службі зайнятості за місцем проживання, вільні вакансії на підприємствах, в організаціях і установах, а також місця в системі формальної освіти.

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

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

не сплачуються податки, виключаючи кримінальну сферу, до якої категорія «зайнятість» непридатна.

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

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

На територіальному рівні існують такі ринки праці:

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

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

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

Однак в ринкових умовах у таку ситуацію може потрапити будь-який підприємець, підприємство, організація.

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

Пропозиція робочої сили визначається за сукупністю таких показників:

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

Попит на робочу силу розраховується як сума:

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

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

1.4. Формування ринку праці

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

Важливим фактором розвитку ринку праці України на сучасному етапі є глобалізація світової економіки. Вона сприяє посиленню міжнародного розподілу праці, кооперації та інтеграції суб'єктів господарювання, викликає небачені раніше масштаби трудової міграції, динамізм міжнародної торгівлі тощо. У цих умовах зростає роль світової валютно-фінансової системи, а також таких міжнародних і наднаціональних інститутів, як Міжнародний

валютний фонд, Всесвітній банк, Світова організація торгівлі тощо. Унаслідок концентрації та централізації капіталу зростає кількість великих компаній, діяльність яких виходить за межі національних кордонів. Набуваючи транснаціонального характеру, вони створюють попит на робочу силу не лише в країнах базування, а й за їхніми кордонами.

Україна нині втягнута в процес формування глобального ринку праці через міграційні потоки, що набувають динаміки. Позитивними наслідками трудової міграції для ринку праці України можна вважати послаблення тиску на внутрішній ринок праці, збільшення масштабів валютних надходжень в Україну від співвітчизників, що працюють за кордоном; опанування за кордоном новими технологіями, передовими методами організації праці, що сприяє запровадженню їх в Україні; набуття навичок, потрібних для майбутньої продуктивної діяльності на батьківщині; залучення закордонних спеціалістів для виконання унікальних і складних видів робіт у разі відсутності потрібних спеціалістів на вітчизняному ринку праці тощо. Основні негативні наслідки трудової міграції для ринку праці України такі:

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

Глобалізація ринку праці України, розширення частки імігрантів серед зайнятого населення також супроводжуватиметься зростанням його нелегального сегмента. Результати аналізу свідчать, що в більшості країн чисельність нелегальних перевищує число легальних імігрантів. Роботодавці охоче беруть на роботу нелегальних іноземних працівників, котрі через загрозу звільнення і

депортації готові виконувати більш важку роботу за меншу зарплату і працювати більш тривалий робочий день, ніж наші працівники. До того ж роботодавці в таких випадках можуть зекономити кошти на обладнанні робочих місць, охороні праці, забезпеченні техніки безпеки тощо.

1.5. Працездатне та непрацездатне населення

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

До трудових ресурсів відносяться:

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

Вирішальну роль в трудових ресурсах відіграє населення в працездатному віці.

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

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

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

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

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

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

Розрізняють загальну і професійну працездатність.

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

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

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

ЛЕКЦІЯ 2. ДЕРЖАВНИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ. ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Поняття і сутність зайнятості та безробіття населення

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

- забезпечення населення робочими місцями;

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

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

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

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

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

Залежно від здатності працювати розрізняють осіб працездатних і непрацездатних. Непрацездатні особи в працездатному віці – це інваліди 1-ї і 2-ї груп, а працездатні особи в непрацездатному віці – це підлітки і працюючі пенсіонери за віком. Особливої уваги з боку держави потребують найбільш соціально незахищені непрацездатні особи у працездатному та непрацездатному віці.

У зв'язку з цим до трудових ресурсів належать:

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

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

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

- економічно активне населення;
- економічно неактивне населення.

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

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

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

- працюючі за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня);
- громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві;
- обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях;

- особи, які проходять службу в Збройних Силах України, Службі безпеки України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України;
- особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;
- працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням посольств і місій.

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

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

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

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

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

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

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

Серед економічних результатів ініціативної зайнятості найбільш принциповими є утворення конкурентного середовища, насичення ринку товарами і послугами, значна активізація міжнародних економічних стосунків. Дослідження Державної служби статистики свідчать про позитивну динаміку ініціативної зайнятості. Так, у загальній структурі зайнятих зменшилась питома вага найманих працівників, водночас збільшилась частка працюючих у секторі самостійної зайнятості.

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

2.2. Сучасні концепції зайнятості населення

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

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

- за таких умов до зайнятих можна відносити не лише осіб, які одержують за свою працю грошову винагороду, а й осіб, які беруть участь у нетрадиційних ринках праці (підпільна економіка, робота домогосподарок, робота пенсіонерів у себе вдома і т. д.);
- розподіл сукупного обсягу робіт між усім дорослим населенням країни. Передбачається нормування сукупного обсягу робіт і перерозподіл його між усіма бажаючими працевлаштуватись,

насамперед через зменшення індивідуального трудового навантаження, яке припадає на кожного працюючого. Вирішення цього завдання пов'язане з широким використанням таких заходів активного регулювання зайнятості, як збільшення тривалості шкільного навчання, використання прогресивної шкали виходу на пенсію, поділ робочих місць, часткова зайнятість, збільшення тривалості відпусток тощо;

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

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

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

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

2.3. Мотивація зайнятості населення

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

Розрізняють два основні типи мотивації зайнятості:

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

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

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

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

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

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

- соціальних - участь у престижній діяльності та вирішення завдань економічного і геніального розвитку.

Аналіз свідчить, що процес мотивації зайнятості в інтересах забезпечення її ефективності має бути керованим. Типи мотиваційних стратегій на ринку праці повинні зазнати трансформації від: стратегії низьких витрат на розвиток персоналу; цінових стратегій; стратегій селективних мотивацій і розвитку персоналу до оптимізації витрат на забезпечення вмотивованості та конкурентоспроможності персоналу;

соціальних переваг ефективної зайнятості як основи загальнонаціонального добробуту, узгодження суспільних (групових, особистих) інтересів.

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

2.4. Безробіття як соціально-економічне явище

Безробіття – це соціально-економічне явище, за якого частина працездатного населення не може знайти роботу, стає відносно надлишковою, поповнюючи резерв робочої сили.

Безробіття в ринковій економіці – це стан ринку робочої сили за умов, коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї.

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

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

Кейнсіанська теорія безробіття є зараз найпоширенішою. Причиною безробіття вважається недостатній попит на товари. Це зумовлено схильністю людей до заощадження і недостатніми стимулами до інвестицій. Ліквідувати безробіття, на думку кейнсіанців, можна, стимулюючи попит та інвестиції з боку держави. Засобом боротьби з безробіттям Дж. Кейнс вважав збільшення

інвестицій на розширення громадських робіт і навіть на військові витрати. Крім того, держава, підвищуючи доходи або знижуючи податки, може збільшити сукупний попит, що зумовить зростання попиту на робочу силу, а це, у свою чергу, знизить рівень безробіття. Кейнс та його послідовники визнають, що безробіття є закономірним явищем для капіталізму епохи вільної конкуренції.

Ще одне пояснення причин безробіття випливає з того, що безробіття вважають наслідком деформації та негнучкості ринку праці. Виходячи з усього вищезазначеного, можна виділити комплексний характер причин безробіття:

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

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

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

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

Структурне безробіття зумовлене структурними зрушеннями в економіці (відмиранням або зменшенням частки старих галузей та

появою і швидким розвитком нових), науково-технічним прогресом, змінами у структурі споживчого попиту та ін.

Однією з причин підвищення природного рівня безробіття є зміни демографічного складу сукупної робочої сили та такі інституціональні зміни, як розширення програм компенсації з безробіття, підвищення розмірів і видів допомоги. Це сприяє підвищенню фрикційного, а отже, і загального рівня безробіття.

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

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

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

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

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

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

Безробіття характеризується двома основними показниками: рівнем і тривалістю безробіття.

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

Основним джерелом для визначення реальних масштабів зайнятості та безробіття є вибіркові обстеження населення з питань економічної активності. Цей спосіб визначення реальних обсягів безробіття є науково обґрунтованим методом спостережень, що

здійснюються в Україні, як і у світовій практиці, за методологією Міжнародної організації праці (МОП).

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

2.5. Діяльність базових центрів зайнятості

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

Нині в Україні склалися реальні передумови для розробки та реалізації соціально-економічної політики і на загальнодержавному, і на регіональному рівнях. Саме брак власної регіональної політики в недалекому минулому призвів до значних диспропорцій у регіональній структурі економіки держави, нагромадження економічних та соціальних проблем.

Для розв'язання цих проблем постає необхідність створити умови для оптимальної економічної самостійності регіонів, вжити організаційні, правові та економічні заходи для забезпечення ефективного державного регулювання процесів регіонального розвитку країни та координації міжрегіональних зв'язків, тобто опрацювати засади продуманої державної регіональної політики (ДРЕП).

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

Об'єкти ДРЕП : територіальні утворення, у межах яких здійснюється державне управління та місцеве самоврядування. Склад цих об'єктів означається адміністративно- територіальним устроєм та економічним районуванням України.

Суб'єкти ДРЕП: органи державної влади, представницькі органи місцевого самоврядування, які в межах своєї компетенції розв'язують проблеми соціально-економічного розвитку регіонів.

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

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

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

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

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

ЛЕКЦІЯ 3. ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ОРІЄНТАЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ НЕЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ

3.1. Наукові основи професійної орієнтації

Професійна орієнтація – одна із найскладніших проблем життєдіяльності людини, результативність якої проявляється протягом усього життя. Вона існувала у весь період цивілізації людства та

вирішувалась на основі практичного досвіду, спостережень і мудрості людини.

З розвитком науки ця проблема стає об'єктом комплексних наукових дослідів, метою яких є всебічні дослідження проблем професійної орієнтації людини у сучасних соціально-економічних умовах і виявлення науково обґрунтованих і практично апробованих підходів до вирішення проблеми професійної орієнтації людини. До таких належать принципи професійної орієнтації, розробка професіограм, які дозволяють дати повне уявлення про вимоги професії до особистісних якостей людини.

Вибір професії – одне із важливіших і водночас непростих питань життєдіяльності людини.

Принципи професійної орієнтації визначають дії для досягнення поставленої мети відповідно їх інтересам. У теорії і практиці професійної орієнтації склались наступні принципи.

•Принцип свідомості. Свідомість дозволяє людині здійснювати професійну діяльність відповідно до поставленої мети, що пов'язане з добрим знанням професії, тобто тим, що повинна людина знати (теоретичні знання) і вміти (практичний досвід) з вибраної професії. Принцип свідомості виявляється у внутрішньому переконанні людини, яке визначає її ставлення до обраної професії, що може бути досягнутим при знанні:

Важливими факторами, які впливають на свідомість вибору професії, є різні види інформаційних джерел, а також знайомство з практичною діяльністю професіоналів на конкретному підприємстві. Об'єктивність теоретико-практичної інформації дозволяє людині найбільш цілеспрямовано і з професійним інтересом реалізувати принцип свідомості, враховуючи індивідуальні психологічні й професійні особливості особистості.

•Принцип самостійності. У процесі професійної орієнтації вирішуються питання, пов'язані з виявленням професійних інтересів, нахилів і здібностей людини. На основі отриманої інформації складаються рекомендації щодо професії. Однак кінцеве право вибору професії належить особистості.

•Принцип свободи вибору професії. Реалізація цього принципу, в основному, пов'язана з трьома складовими факторами:

- соціально-економічними умовами регіону;
- індивідуально-психологічними особливостями особистості;

- медико-фізіологічним станом людини.

Таким чином, реалізація принципу свободи вибору професії пов'язана не тільки з особистісною свободою людини, але й з об'єктивними соціально-економічними умовами та необхідністю їх урахування у відповідних професіях. Тому вибір професії людиною є не тільки особистісною проблемою, але й водночас соціально-економічною проблемою регіону щодо забезпечення висококваліфікованими кадрами відповідних виробництв.

Принципи професійної орієнтації виступають визначальними у свідомому виборі професії, в успіху оволодіння нею й адаптації у трудовій діяльності.

Професіографія використовується з метою визначення відповідності людини вимогам професії й охоплює різноманітні сторони конкретної професійної діяльності людини. Результати професіографії виявляються у професіограмах, які є системою знань (соціально-економічних, технологічних, психофізіологічних) про професію й організацію праці. Професіограма включає й психограму, тобто психологічний портрет професії. Професіографія у професіограмах (характеристика окремої виробничої групи професій) надає повне уявлення про вимоги професії до стану здоров'я людини, що дозволяє найбільш об'єктивно підійти до її вибору професії, а отже, і до прогнозування життєдіяльності людини.

Професіограма має відповідати наступним вимогам:

- чітко виділяти предмет і основні результати праці;
- підкреслювати направленість праці на благо конкретної людини;
- не виділяти окремі складові професії, а змальовувати її цілісно в системі характеристик, особливо підкреслювати її пріоритетні складові;
- показувати можливість розвитку людини у професійній діяльності і перспективи змін у самій професії;
- мати направленість на вирішення практичних задач (профвідбір; професійне навчання, раціоналізацію трудової діяльності);
- відображати некомпенсовані професійно важливі якості.

У науці та практиці існує декілька підходів до складання професіограм, у тому числі й таких, які створюються з метою забезпечення профорієнтації і профконсультації. Вони мають

охоплювати комплекс питань, що стосуються професійної праці людини, підготовки оволодіння професією й професійною діяльністю, умов праці та інші знання, які дозволяють широко й об'єктивно охарактеризувати певну професію й вирішити проблему вибору.

3.2. Система професійної орієнтації

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

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

Професійна діагностика направлена на вивчення особистості з метою виявлення професійних здібностей, а отже, й успішної професійної орієнтації.

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

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

Бесіди соціальних працівників із клієнтами будуються на основі визначеної професійної спрямованості на певну професію.

Спостереження – це цілеспрямоване, безпосереднє відстежування і фіксація подій, поведінки, соціальних явищ і процесів. Воно дає можливість безпосередньо відстежувати поведінку людини в конкретних умовах і в певний час.

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

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

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

Професійна консультація – це індивідуально орієнтована допомога у професійному самовизначенні особистості.

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

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

Професійна агітація як складова кадрової політики підприємства спрямована на забезпечення виробничого процесу

відповідними кадрами. Виходячи з даної позиції підприємства, зміст агітаційних заходів базується, як правило, на позитивній і схвальній інформації як про майбутню професійну діяльність людини, так і про соціально- економічні умови підприємства.

3.3. Професійна освіта й вибір професії

Освіта є найважливішою підсистемою суспільства, яка розвивається за своїми законами і направлена на всебічний розвиток людини як інтелектуального потенціалу нації. Сучасна система освіти базується на принципі безперервності професійної освіти.

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

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

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

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

Вища освіта забезпечує фундаментальну, наукову, професійну та практичну підготовку, здобуття громадянами освітньо-кваліфікаційних рівнів відповідно до їх покликань, інтересів і здібностей, удосконалення наукової та професійної підготовки, перепідготовки та підвищення їх кваліфікації.

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

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

Професійна освіта – це цілеспрямований, організований, планомірний і систематичний процес оволодіння професійними знаннями, уміннями й навичками під керівництвом викладачів.

Професійна освіта розглядається початком професіоналізації особистості майбутнього спеціаліста.

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

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

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

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

Професійне самовизначення й вибір професії життєдіяльність людини.

Правильність вибору професії обумовлює задоволеність роботою, високу продуктивність праці й збереження здоров'я людини.

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

Професійне самовизначення – процес безперервний, що відбувається протягом усього свідомого життя людини. Не виключаються результати самокорекції, які залишаються постійними протягом всієї трудової діяльності людини. Найбільш типовими процесами професійного самовизначення є періодичні зміни у професійних цінностях людини.

З роками виникає проблема професійного самовизначення, але вже на усвідомленому рівні. Зміна цінностей, умов життя, життєвий досвід, більш глибокі знання про професії, самооцінка своїх професійних здібностей призводять до самооцінки професійного

самовизначення. Незадоволеність своєю трудовою діяльністю та її результатами знову повертають людину до проблеми вибору нової професії.

3.4. Професіоналізація особистості спеціаліста

Професіоналізація є одним із провідних процесів розвитку особистості. Як безперервний процес підвищення професійної кваліфікації професіоналізація у своїй основі має ідею безперервності професійної освіти.

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

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

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

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

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

Професіоналізація у процесі оволодіння спеціальністю в навчальному закладі має ступеневий характер і знаходиться у спадкоємному взаємозв'язку дисциплін, що вивчаються. Теоретична

професіоналізація пов'язана з виробництвом, з виробничою практикою.

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

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

У системі професійної освіти початком професіоналізації особистості молодого робітника є оволодіння професією. Професійно-технічна освіта забезпечує первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників.

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

Професійна адаптація пов'язана з успішністю пристосування людини до обраної професії і трудової діяльності.

Професійна адаптація – процес різнобічний, зокрема це пов'язано з адаптацією людини безпосередньо до процесу виробництва як фахівця й адаптацією людини як особистості до створених міжособистісних відносин у колективі. Вони можуть сприяти цьому процесу, або утруднювати його.

Професійна адаптація як кінцевий етап профорієнтації вимагає не тільки професійної освіти, консультацій, але й усебічного вивчення особистості з урахуванням соціально-економічних факторів і її професійно-психологічних якостей.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. СОЦІАЛЬНІ ЧИННИКИ УСПІШНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

ЛЕКЦІЯ 4. СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ПИТАНЬ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ НЕЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ

4.1. Перепідготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів соціальної сфери

З метою підвищення ефективності надання соціальних послуг безробітним та роботодавцям в міському центрі зайнятості системно проводиться робота з підвищення кваліфікації спеціалістів наступних напрямків:

- Засідання робочих груп, до складу яких залучені технологи-організатори, в тому числі філій (керівники робочих груп), начальники всіх профільних відділів, юрист. Розглядання у такому колі змін у законодавстві, проблемних питань, відпрацювання взаємодії між відділами дозволяє підвищити професійну майстерність як кожного члена робочої групи, так і колективу в цілому та досягти поставлених цілей.

- Вивчення передового досвіду та сучасних напрямків у роботі шляхом залучення спеціалістів, які пройшли підвищення кваліфікації в Інституті підготовки кадрів Державної служби зайнятості (далі ІПК ДСЗУ), в Донецькому обласному центрі зайнятості до засідань робочої групи.

- Проведення майстер-класів кращими спеціалістами профільних відділів. Цей захід дозволяє розширити уявлення спеціалістів інших відділів про особливості технології обслуговування різних клієнтів у службі зайнятості та сформуванню сучасне економічне мислення.

- Тренінг-семінари, які проводять технологи-організатори та начальники профільних відділів. У ході таких заходів вивчаються нові зміни у законодавстві та відпрацьовуються практичні навички.

- Рольові ігри за різними темами, наприклад: «До Вас завітав складний клієнт». Проводить психолог центру зайнятості, мета –

підвищення якості обслуговування клієнтів, застосування спеціалістами прийомів психологічного розвантаження.

Державна служба зайнятості, намагаючись адекватно відреагувати, фактично переглядає ідеологію своєї діяльності: розширює спектр послуг і категорії населення, яким вони надаються, посилює увагу до працевлаштування інвалідів, молоді, інших вразливих верств населення.

Соціальні послуги, що надаються службою зайнятості, спрямовані на досягнення довгострокового ефекту, а саме: підвищення конкурентоспроможності й активності людини на ринку праці, піднесення їхньої відповідальності перед собою, сім'єю, суспільством та забезпечення продуктивної зайнятості кожного громадянина України.

Усе це потребує системного підходу до підвищення кваліфікації персоналу служби та стає можливим завдяки існуванню системи професійної підготовки: «базовий рівень – обласний – державний».

Застосування Єдиної технології надання соціальних послуг сприяє розв'язанню багатьох проблем сучасного ринку праці, оперативній реакції служби зайнятості на виклики часу.

4.2. Спеціалізований навчальний заклад – Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України

Заочно навчатися в сучасному, перспективному вищому навчальному закладі – Інституті підготовки кадрів Державної служби зайнятості України – дуже перспективно.

Навчальний процес в інституті організовано за новітніми освітніми програмами і технологіями, включаючи сучасні інтерактивні та діалогові форми, із використанням комп'ютерно-інформаційних та технічних засобів навчання. Навчальні плани та програми розробляються відповідно до вимог Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України. Випускникам видається диплом про освіту державного зразка.

Висококваліфікований професорсько-викладацький склад інституту, 85% якого становлять доктори та кандидати наук,

професори й доценти, забезпечує високий рівень викладання відповідно до державних стандартів.

Сучасні технології навчання, унікальні авторські курси та методики, ґрунтовні наукові праці викладачів та їхній багаторічний досвід викладацької роботи є запорукою одержання студентами якісної сучасної освіти, всебічної теоретичної та практичної підготовки.

Випускники інституту мають можливість професійного саморозвитку та самоствердження, творчої самореалізації у досягненні майстерності у фаховій діяльності та кар'єрного зростання, працюючи в системі Державної служби зайнятості України, а також на підприємствах, у фірмах різноманітних галузей економіки та соціальної сфери, можуть започаткувати власний бізнес.

Навчатися заочно – це сучасно, це – перший крок до професійного самовдосконалення та особистої незалежності.

Інститут має власні комп'ютерні класи, оснащені сучасною технікою, вихід в Інтернет, власну бібліотеку й читальний зал, які забезпечені науковою літературою вітчизняних і зарубіжних авторів, що дає змогу студентам вивчати альтернативні точки зору, різні наукові концепції та підходи.

Починаючи з липня 1991 року Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України здійснює кадрове забезпечення регіональних та базових центрів зайнятості, інших закладів соціальної сфери, комерційних підприємств і організацій.

Інформація про вступ до навчального закладу розташована на сайті «Державна служба зайнятості України». Необхідно констатувати, що підвищення кваліфікації спеціалістів є вимогою часу, необхідною важливою складовою професійної культури і професійної компетентності спеціалістів Державної служби зайнятості, потужним потенціалом оптимізації роботи служби.

ЛЕКЦІЯ 5. СОЦІАЛЬНА РОБОТА З РЕЄСТРАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ ТА ЇХ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

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

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

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

- працюючих за наймом на умовах повного та неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, установах і організаціях незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні та за її межами;
- громадян, які самостійно забезпечують себе роботою, підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою, творчою діяльністю, членів кооперативів, фермерів і їх сімей, що беруть участь у виробництві;
- обраних, призначених або затверджених на платних засадах в органах державної влади, управління, громадських організаціях;
- обраних громадян, які служать у збройних силах, податковій міліції, органах національної безпеки, внутрішніх справ тощо;
- направлених для виконання платних громадських робіт;
- громадян, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації із відривом від виробництва; тих, котрі навчаються в денних загальноосвітніх школах, середніх і вищих навчальних закладах;
- зайнятих вихованням дітей, доглядом за хворими, за інвалідами та людьми похилого віку;

- працюючих громадян інших держав, які тимчасово проживають в Україні та виконують функції, не пов'язані із забезпеченням робіт посольств і місій.

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

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

Зайнятість в умовах ринкової економіки в Україні зазнала концептуального переосмислення. На зміну ідеології загальної зайнятості всього працездатного населення прийшла концепція забезпечення бажаної зайнятості й вільного вибору форми та виду зайнятості. Легалізовані як цілком законні, суспільно визнані такі форми трудової діяльності, як робота вдома, у домашньому господарстві, робота за сумісництвом, тимчасова робота, робота за гнучким, змінним графіком тощо, у будь-якому секторі економіки та в будь-якій формі власності, у тому числі особистій, індивідуальній, приватній. Ринок праці України, як і ринки праці пострадянських країн, має істотну проблему – наявність неправових трудових практик, у яких працівники незахищені, а держава втрачає податкові надходження від економічної діяльності, що розгортається в таких практиках. Тривогу з приводу широкого кола неправових практик б'ють фахівці, зокрема соціологи, офіційна ж статистика ці практики своїм обліком не охоплює.

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

5.2. Особливості соціальної роботи у сфері зайнятості

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

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

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

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

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

Міжнародним центром економічного зростання визначені такі стратегічні цілі соціальної політики у сфері зайнятості:

- ефективне, раціональне використання робочої сили;
- створення умов продуктивної зайнятості (впровадження нової техніки, інноваційних технологій тощо);
- широке інвестування в людський капітал з метою підвищення індивідуальної продуктивності праці, адаптації технологічних процесів до можливостей працівника;
- розробка і впровадження механізмів, що забезпечують успішну адаптацію найманих працівників до вимог ринку праці, сприяння розвитку виробничої та соціальної інфраструктури;
- удосконалення системи підготовки кадрів у відповідності з вимогами часу з урахуванням потреб виробництва у різних сферах зайнятості;
- прогнозування потреб ринку праці у робочій силі, її кількісного та якісного складу на перспективу;
- оптимізація механізмів узгодження підготовки працівників, фахівців з середньою і вищою освітою з потребами ринку праці.

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

країни, ініціювати оптимізацію правової бази щодо забезпечення мобільності кадрів з районів, що мають надлишкові трудові ресурси, до тих регіонів, де їх не вистачає.

Головна мета соціальної роботи у сфері зайнятості – це сприяння досягнення кожним членом суспільства, зокрема уразливих соціальних груп у сфері зайнятості, стабільного економічного стану, що передбачає використання соціальних технологій, накопичення та збереження людського капіталу, набуття певних знань, навичок, умінь протягом усього життя за допомогою освіти і фахової підготовки. У зарубіжних країнах утвердилася думка, що підвищення освітнього рівня малозабезпечених верств населення допомагає збільшити їх доходи і тим самим скоротити масштаби соціально-економічної нерівності, сформувані мотивацію до більш творчої праці. Однак, як свідчить досвід розвинених країн, підвищення ефективності праці працівників, їх особистих доходів і національного доходу країни можливо лише в тому випадку, якщо створені реальні умови для продуктивного використання робочої сили. Низька вартість робочої сили, притаманна нашій країні, веде до деградації людського потенціалу, зниження професійних компетенцій. Зростання безробітних висококваліфікованих працівників призвело до падіння престижу багатьох спеціальностей, що в свою чергу приведе до зниження якості робочої сили. Вже сьогодні поряд з надлишком малокваліфікованих працівників відчувається нестача спеціалістів високої кваліфікації. Тому актуалізується потреба у поліпшенні структури робочих місць, підвищенні якостей пропозицій і попиту.

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

Саме тому головним напрямком соціальної політики стає соціальне відтворення трудових ресурсів. Соціальне відтворення – це процес розвитку трудових відносин, їх суб'єктів стосовно проблеми зайнятості. Це передбачає:

- системний підхід до відтворення контингенту економічно-активного, працездатного населення, формування його трудового, професійного потенціалу по відношенню до викликів часу;
- теоретичні засади соціальної роботи передбачають відмову від розгляду людини лише як трудового ресурсу виробництва. Людина із сумісністю її вітальних та соціальних потреб, інтересів, соціальних орієнтацій та настанов має бути в центрі соціальної політики, а сфера зайнятості розглядатися як засіб формування та розвитку її професійного, творчого потенціалу;
- орієнтація на інтенсивне відтворення робочої сили передбачає розвиток соціально-професійного потенціалу, під яким розуміється сформованість психо-фізіологічних, професійних, кваліфікаційних, особистісних якостей представників працездатного населення, розуміння соціальної значущості результатів праці кожного для усталеного розвитку суспільства.

Виходячи з цих стратегічних напрямків соціальної політики, інституції соціальної роботи у сфері зайнятості покликані вирішувати наступні задачі:

- здійснювати діагностику сфери зайнятості, ринку праці, процеси соціального відтворення робочої сили;
- діагностувати якість людських ресурсів в Україні, їх відповідність вимогам світового ринку в умовах глобалізації соціально-економічного простору.
- вивчити мотиви, поведінкові стратегії у сфері зайнятості та ринку праці різних соціально-професійних, демографічних та етнокультурних працездатних осіб.

5.3. Трудова міграція в сучасній Україні: стан та проблеми

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

Україна належить до країн зі змішаними потоками мігрантів, тобто одночасно є країною транзиту, виїзду та в'їзду. Як країну транзиту Україна приваблює переважно мігрантів з країн колишнього СРСР (перш за все Азербайджану, Вірменії, Грузії, Молдови, Росії,

Узбекистану), а також мігрантів, метою яких є трудова міграція до розвинених країн. Також до цієї групи відносять біженців та шукачів притулку.

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

У той же час слід зазначити, що найчастіше, якщо порівнювати наведені вище потоки міграції, Україна розглядається як країна виїзду. В основі сучасної міграції з України – працевлаштування закордоном, трудова міграція. Україна належить до групи країн-лідерів за кількістю міжнародних мігрантів.

Трудова міграція – це територіальні переміщення людей між різними країнами або населеними пунктами, регіонами всередині держави з метою зміни або пошуку місця прикладання праці, котрі впливають на характер і ступінь розвитку соціально-економічних відносин у районах прибуття і вибуття мігрантів. У зарубіжній науковій літературі для позначення явища «трудова міграція» широко використовується поняття «зовнішня зайнятість». Деякі науковці вважають, що поняття «трудова міграція» краще застосовувати для характеристики стихійних, нелегальних трудових переміщень, тоді як термін «зовнішня зайнятість» підкреслює роль держави в керуванні міграційними потоками.

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

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

Трудові міграції в залежності від перетину державного кордону поділяють на зовнішні та внутрішні. Зовнішні трудові міграції за тривалістю поділяють на тимчасові (зворотні) та постійні

(виїзд осіб на постійне місце проживання за мотивами трудової діяльності).

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

За критерієм легальності зовнішні трудові міграції класифікують наступним чином:

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

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

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

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

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

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

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

підряду, укладених між українськими та зарубіжними підприємствами;

- неорганізованими, що здійснюються силами самих мігрантів.

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

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

Основними причинами трудової еміграції з України є:

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

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

На сьогодні основними каналами трудової міграції українських громадян є:

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

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

5.4. Соціальні механізми регулювання трудової міграції

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

Розрізняють міжнародне адміністративно-правове та економічне регулювання міграційних процесів:

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

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

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

В Європі забезпеченням і захистом прав трудових мігрантів займається Міжурядовий комітет з питань міграції (СИМЕ). На

інтеграційному рівні регулювання міжнародної міграції робочої сили здійснюється шляхом виконання угод, договорів, правил, контрактів, укладених між державами інтеграційних об'єднань. Основні завдання: надання безвізового пересування населенню в рамках інтеграційного об'єднання; створення загальних інформаційних систем з міграції робочої сили в рамках інтеграційного об'єднання; прийняття спільних заходів із боротьби з нелегальною міграцією; прийняття спільних технічних заходів для здійснення контролю над емігрантами.

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

- управління впорядкованою і плановою міграцією громадян;
- переміщення кваліфікованих людських ресурсів, спрямоване на економічний, соціальний і культурний розвиток країн-реципієнтів, з урахуванням специфічних потреб країн еміграції та імміграції;
- організація міграції біженців, переміщених осіб та інших осіб, змушених залишити свою батьківщину;
- здійснення ролі міжнародного форуму, на якому держави-учасниці та інші партнери обговорюють накопичений досвід, обмінюються поглядами, розроблюють заходи і сприяють співробітництву та координації зусиль у галузі міграції.

Використовуючи фундаментальний принцип свободи переміщення осіб і необхідності тісного співробітництва держав з метою забезпечення впорядкованості світових міграційних потоків, МОМ надає послуги в галузі міграції за запитами зацікавлених держав та ін.

Ефективна соціальна робота у сфері трудової міграції можлива за умови вирішення низки проблем:

- організація ефективного статистичного обстеження чисельності мігрантів, їх заробітків і переказів в Україну. Враховувати доцільно параметри, що характеризують цінності трудових мігрантів (як внутрішніх, так і зовнішніх), їх настанови та очікування,

мотивацію і цілі переселення, стан родинного життя, рівень доходу, професіоналізм, належність до етнокультурного середовища тощо;

- лібералізація законодавства у сфері надходження грошових переказів трудових мігрантів, що дозволить значно збільшити обсяг надходжень міграційного капіталу через фінансово-банківську систему. Для фінансово-банківського сектора міграційний капітал може стати додатковим стимулом розвитку його інфраструктури та відкрити можливості для розширення сфери послуг (більшість одержувачів переказів у сільській місцевості, де доступ до фінансових установ досить обмежений). Міграційний капітал може стати важливим фактором розвитку в Україні;

- розвиток легального цивілізованого ринку посередницьких послуг у трудовій міграції. Наразі цей ринок активно розвивається, однак переважно набирає чинності його тіньовий сектор, та за право контролю над ним борються різні групи. Ефективно протидіяти цьому процесу може тільки держава. При бажанні він може створювати правові умови, при яких заняття тіньовими послугами стануть не вигідними, а основною їх споживач – тіньова економіка буде позбавлена стимулів до розвитку. Потрібні чіткі правила для посередницької діяльності суб'єктів різних організаційно-правових форм, що представляють державні, приватні, муніципальні організації, а також система державного контролю за їх роботою. Без цього не уникнути подальшої криміналізації посередницької діяльності у трудовій міграції та поширення в ній практик, подібних з торгівлею людьми.

ЛЕКЦІЯ 6. СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ОРГАНІЗАЦІЇ ТИМЧАСОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ БЕЗРОБІТНИХ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

6.1. Соціальна політика у сфері зайнятості населення

Напрямки реалізації соціального захисту населення, групи населення, які мають у першу чергу отримати соціальну допомогу, участь та відповідальність за реалізацію соціальних програм представників трьох секторів суспільства (держави, громадських та

приватних організацій), джерела фінансування важливих соціальних програм та інші аспекти реалізації соціальної політики населення залежать від прийнятої моделі соціальної політики, а також історичних, політичних та соціокультурних чинників у кожній конкретній країні. Реформування моделі соціальної політики призводить до реформування і основних її елементів – системи соціального захисту та системи соціальних послуг, у тому числі і у сфері зайнятості населення.

У країнах світу загальноновизнаними є наступні моделі соціальної політики, що віддзеркалюють економічні та соціальні пріоритети та політичні традиції в кожній країні (Г. Еспінг-Андерсен, У. Лоренс): ліберальна (англосаксонська), соціал-демократична (скандинавська), корпоративна (континентально-європейська) та рудиментарна. Різниця між цими моделями полягає в тому, хто несе остаточну відповідальність за соціальний захист кожної людини – сім'я, громада або держава. Завдання більшості систем соціального захисту населення полягає у підтримці стабільності доходів людей, наданні рівного доступу до медичного обслуговування та необхідних соціальних послуг. Перевага віддається або соціальній солідарності, перерозподілу доходів та соціальній підтримці рівня життя усього населення (Швеція), або становленню ринкових відносин, проведенню соціальних програм з найменшими економічними витратами, розвитку системи приватного страхування (Німеччина), становленню «особистісної відповідальності» працюючих громадян за своє життя та благополуччя, а також тимчасової державної соціальної допомоги найбільш нужденним (США) тощо.

У той же час з'являється модель соціальної політики, яка характерна для країн – членів Європейського Союзу (ЄС), що характеризується врахуванням економічної ефективності, соціальної солідарності та інтеграцією досвіду соціальної політики учасників ЄС. При цьому у сфері надання соціальних послуг існує загальна тенденція до: зменшення традиційної ролі держави та збільшення ролі муніципальної влади при виборі пріоритетів у наданні соціальних послуг (децентралізація); установа нових форм партнерства держави з представниками інших секторів громадянського суспільства (громадського і комерційного); збільшення обсягу послуг, які надаються незалежними суб'єктами (неприбутковими громадськими організаціями та комерційними структурами); розвитку руху

самодопомоги та взаємодопомоги, особливо для людей, що мають проблеми із здоров'ям (соціальна підтримка, медичні консультації), а також для жінок, що стали жертвами насильства (організація притулків); сертифікації, розробки стандартів і еталонних моделей надання послуг та встановлення режиму ліцензування і реєстрації суб'єктів надання соціальних послуг; орієнтації на споживача (послуги організовані для задоволення потреб споживачів; споживачі беруть участь у процесі надання послуг, а також у виборі нових напрямів роботи); орієнтації на постачальників послуг (соціальні працівники мають належний статус у суспільстві); створення ринку соціальних послуг; деінституціоналізації (відмови від великих стаціонарних закладів соціального обслуговування); розвитку практики надання соціальних послуг у громаді; перевірки «нужденності» при призначенні соціальної допомоги та наданні соціальних послуг; адресності соціальних послуг, що надаються тощо.

Модель соціальної політики в Україні зараз знаходиться на етапі реформування – переходу від патерналістської до європейської моделі. Цей перехід є доволі складним, що пов'язано з наявністю багатьох проблем. Визначальною для формування моделі соціальної політики нашої держави була глибока соціально-економічна криза 90-х рр. XX століття, яка супроводжувала становлення незалежної держави і ринкові трансформації в Україні та вплинула на економічну, політичну та соціальну сфери. Була здійснена спроба відійти від соціалістичного минулого, що знайшло своє відображення у Конституції України та основних законодавчих документах. З одного боку, нові цінності орієнтації були задекларовані, з іншого – виникли труднощі з їх впровадженням, пов'язані з нестабільністю ринкової економіки та відсутністю єдиних механізмів їх реалізації. Ринкові трансформації у країні відбувалися без розробки підстраховочних інструментів підтримки рівня та якості життя більшості населення, що призвело до негативних наслідків, а саме: падіння промисловості, зростання рівня безробіття, невиплата заробітної плати, погіршення якості життя більшості населення країни, збільшення кількості суїцидів зайнятості, охорони здоров'я тощо. Пасивні інструменти покликані надати соціальну допомогу та підтримку особі або соціальній групі, яка не має достатніх засобів існування та знаходиться у складній життєвій ситуації. При цьому соціальна допомога має адресну направленість.

Оптимальна модель соціального захисту населення повинна мати за мету розробку та впровадження таких соціальних програм, які спрямовані на підтримку широких кіл економічно-активних прошарків населення, забезпечення можливості вертикальної мобільності, створення умов функціонування людини на рівні цивілізованих соціальних стандартів якості життя (високий рівень заробітної плати, що дає змогу не лише відтворення робочої сили, а її соціального розвитку, спроможності працюючих забезпечити добробут своєї сім'ї, доступ до якісних медичних послуг, освіти, задоволення соціальних та культурних потреб). Соціальна робота у такому сенсі спрямована на формування середнього класу, який є запорукою стабільності суспільства, його усталеного розвитку, соціальної безпеки. Такий підхід виключає розгляд сутності соціальної роботи як діяльності, спрямованої на надання необхідної соціальної допомоги або соціального захисту лише найбільш соціально-уразливим групам населення, оскільки у сучасних умовах у першу чергу необхідна підтримка тих верств населення, які ще не впали за межу бідності.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Основні задачі державного регулювання ринку праці:

- сприяння реалізації права на працю і одержання трудового доходу;
- виявлення та розв'язання протиріч ринку праці;
- сприяння подоланню дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили;
- проведення реалістичної політики у галузі підвищення зайнятості населення, соціального захисту, соціальної підтримки і соціального забезпечення;
- узгодження використання економічних регуляторів розширення попиту на робочу силу із загальноекономічною політикою розвитку економіки (інвестиціями, кредитно-фінансовою системою, податковою, бюджетною, зовнішньоекономічною діяльністю);
- створення умов для розширення попиту на висококваліфікованих працівників (із забезпеченням престижної заробітної плати) у пріоритетних галузях економіки;
- надання соціальних послуг населенню і роботодавцям;
- організація профорієнтаційної роботи;
- створення державної системи моніторингу і прогнозування потреб економіки (залежно від ситуаційних моделей економічного розвитку) у професійно-кваліфікаційному складі робочої сили;
- створення умов для забезпечення посиленої участі соціально вразливих верств населення в суспільному виробництві;
- сприяння скороченню і обмеженню неформальної зайнятості;
- сприяння адаптації ринку праці, соціально-трудова відносин до умов глобалізації та інтеграції України у світовий економічний простір.

Заходи державного регулювання зайнятості населення поділяються на активні та пасивні.

Активні заходи державного регулювання у сфері зайнятості включають:

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

- професійну орієнтацію населення, підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів;
- посилення територіальної та професійної мобільності робочої сили;
- субсидування частини витрат підприємств на заробітну плату, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, застосування гнучких форм зайнятості;
- сприяння у працевлаштуванні (пошук підходящої роботи, допомога громадянам у відкритті власної справи; працевлаштування неконкурентоспроможних верств населення на заброньовані робочі місця; сприяння самозайнятості та підприємницькій діяльності; організація тимчасових громадських робіт);
- надання допомоги в разі трудової міграції.

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

Отже, соціальна політика держави у сфері зайнятості включає:

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

Основними принципами проведення соціальної політики у сфері зайнятості є:

- забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, у реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;

- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;

- координація діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної і соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості;

- співробітництво професійних спілок, асоціацій (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

- міжнародне співробітництво у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

Методи впливу держави на розвиток та забезпечення реалізації соціальної політики у сфері зайнятості:

- правове забезпечення соціального захисту населення, прийняття відповідних законодавчих і нормативних актів;

- прямі державні витрати з бюджетів різних рівнів на фінансування соціальної сфери зайнятості;

- прогнозування стану загальнонаціональних і регіональних ринків праці; створення мережі центрів служби зайнятості;

- встановлення соціальних нормативів і стандартів; контроль за їх дотриманням;

- державні програми з вирішення конкретних проблем зайнятості (національна та регіональна програми зайнятості, програми сприяння працевлаштуванню населення вугледобувних регіонів, розвиток зайнятості у малих містах та ін.);

- обов'язкове соціальне страхування в різних формах;

- підготовка та перепідготовка кадрів;

- організація оплачуваних громадських робіт;

- соціальне партнерство.

Серед першочергових заходів проведення соціальної політики у сфері зайнятості є:

- запровадження системи довгострокових прогнозів попиту на робочу силу за професіями й формування за результатами прогнозування державного замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів;

- розвиток співпраці між навчальними закладами й підприємствами (роботодавцями) з метою формування, відтворення та збереження кадрового потенціалу, підвищення його кваліфікації;
- запровадження системи підготовки кваліфікованих робочих кадрів на підприємствах;
- гарантування надання першого робочого місця випускникам навчальних закладів різних ступенів акредитації, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням;
- розробка механізмів стимулювання підприємців до створення нових робочих місць;
- створення системи тимчасового житла, включаючи мережу гуртожитків, із метою спрощення трудової міграції всередині країни;
- формування механізмів стимулювання підприємців до інвестицій у види економічної діяльності, найбільш важливі для економіки країни;
- упровадження моніторингу впливу на рівень зайнятості заходів економічної політики уряду, зокрема у сфері лібералізації ринків, цінового регулювання тощо;
- забезпечення на державному рівні захисту інтересів громадян, які працюють за межами країни.

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

6.2. Структура системи соціальних послуг у сфері зайнятості населення

Важливим елементом реалізації соціальної політики у сфері зайнятості населення є функціонування системи соціальних послуг.

При визначенні структури системи соціальних послуг особливого спрямування набуває використання системного та структурно-функціонального підходів. Системний підхід дозволяє будь-який об'єкт розглядати одночасно і як єдине ціле, і як сукупність певних елементів, що взаємодіють і взаємовпливають один на одного, об'єднаних для досягнення певного результату. З точки зору структурно-функціонального підходу будь-який об'єкт розглядається

як системно-організована структурна цілісність, в якій кожен елемент має певне функціональне призначення.

Система соціальних послуг- це об'єкт, який одночасно розглядається і як єдине ціле, і як сукупність різнорідних елементів (органів, закладів, заходів, програм тощо) та ресурсів, дія яких спрямована на покращення соціального стану соціальних груп і окремих індивідів, що потрапили у складні життєві обставини. Управлінська діяльність може характеризуватися як інструмент системи, що знаходиться на певному рівні розвитку. Основними інструментами, за допомогою яких центральні або місцеві органи державного управління впливають на формування системи надання соціальних послуг, є нормативно-правові, економічні, фінансові, соціально-психологічні, організаційно-технічні.

Кожна установа соціального обслуговування є підсистемою системи надання соціальних послуг і складається у свою чергу з ряду елементів організаційної структури і таких її складових: обслуговуючий персонал, споживачі соціальних послуг, потенційні споживачі (що потенційно потребують соціальних послуг), методи надання послуг, зміст послуг і т.п. При цьому система надання соціальних послуг є підсистемою соціального захисту населення і одним із напрямків соціальної політики держави.

Сутність системи у статичі розкривається шляхом визначення її структури, яка складається з елементів з притаманними їм властивостями, зв'язків і відносин між ними. Структура характеризує систему з боку усталеності, якісної визначеності. Це важлива, але недостатня характеристика. Сутність системи в її динаміці розкривається через аналіз функцій кожного елемента та функціонування і тенденцій розвитку системи в цілому. Структура і функції – це невід'ємні елементи кожної системи, і тільки в їх єдності розкривається сутність останньої.

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

(територіальні центри та відділення соціальної допомоги, районні відділи зайнятості населення).

Окрім цього, діяльність системи соціальних послуг відбувається на різних організаційних рівнях:

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

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

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

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

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

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

Наступний підхід до визначення структури системи соціальних послуг у вітчизняних і закордонних роботах визначається

як «секторальний підхід», який виходить з того, що всі організації, які входять до системи, можна віднести до одного з трьох секторів.

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

Другий сектор – комерційний (бізнес-сектор): недержавні прибуткові організації, а також громадяни, які займаються підприємницькою діяльністю щодо соціального обслуговування.

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

Інфраструктура ринку праці – це сукупність суб'єктів матеріально - технічного, організаційного, інформаційного, фінансового та правового характеру, які забезпечують безперебійне функціонування ринку праці.

Отже, у сфері зайнятості населення та на ринку праці також задіяні організації трьох секторів громадянського суспільства, в межах яких надаються послуги з працевлаштування.

У зв'язку з тим, що головним суб'єктом реалізації соціальної політики є держава, то основною організацією, яка займається питаннями соціального захисту населення у сфері зайнятості та на ринку праці, є Державна служба зайнятості з мережею територіальних центрів зайнятості. Саме в межах цієї соціальної організації надаються різноманітні соціальні послуги, пов'язані зі сферою зайнятості, не тільки незайнятому працездатному населенню у працездатному віці, але й особам, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, роботодавцям, учнівській та студентській молоді тощо.

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

Громадські організації як суб'єкт соціальної політики виражають і захищають права та інтереси різних соціальних груп, спільнот, категорій населення. Діяльність громадських організацій має велику значущість у сфері зайнятості, тому що вона спрямована, по-перше, на здійснення соціального контролю за дотриманням прав

населення у сфері праці (це, передусім, профспілки); по-друге, на допомогу певній соціальній групі населення у сфері зайнятості та на ринку праці з урахуванням наявних специфічних потреб (наприклад, громадські організації інвалідів, молодіжні трудові загони, бізнес-інкубатори у межах вищих навчальних закладів тощо).

Згідно зі статтею 19 Закону України «Про зайнятість населення», суб'єктам підприємницької діяльності надається право здійснювати платні послуги, пов'язані з профорієнтацією населення, посередництвом у працевлаштуванні громадян в Україні та за кордоном. Така діяльність може проводитись лише на підставі дозволу (ліцензії), який видається Державним центром зайнятості Міністерства соціальної політики України у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

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

6.3. Державне соціальне страхування на випадок безробіття

Соціальне страхування є важливою складовою частиною соціального захисту населення.

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

Законодавство про страхування на випадок безробіття складається з Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», Закону України «Про

зайнятість населення» та інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері страхування на випадок безробіття, а також міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Згідно з Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» і статутум Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі – Фонд), Держава є гарантом забезпечення застрахованих осіб та надання їм відповідних соціальних послуг Фондом. Цей закон визначає порядок реєстрації та обліку платників страхових внесків, обчислення і сплати роботодавцями та застрахованими особами внесків до Фонду.

Принципи страхування на випадок безробіття:

- надання державних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав;
- обов'язковість страхування осіб, які підлягають цьому виду страхування згідно з законом, добровільність страхування інших осіб;
- цільове використання коштів страхування;
- солідарність та субсидування;
- обов'язковість фінансування витрат, пов'язаних із наданням матеріального забезпечення та соціальних послуг у випадку безробіття;
- паритетність в управлінні страхуванням представників держави, застрахованих осіб і роботодавців;
- диференціація розмірів виплати допомоги в залежності від страхового стажу та тривалості безробіття;
- надання допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на рівні, не нижчому за встановлений прожитковий мінімум;
- законодавче визначення умов і порядку здійснення страхування.

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

Застраховані особи – наймані працівники, а у випадках, передбачених Законом, також інші особи, на користь яких здійснюється страхування на випадок безробіття. Страхуванню на випадок безробіття підлягають особи, які працюють на умовах

трудового договору (контракту), цивільно-правового договору, включаючи тих, які проходять альтернативну (невійськову) службу, а також тих, які працюють неповний робочий день або неповний робочий тиждень, та на інших підставах, передбачених законодавством про працю, військовослужбовці (крім військовослужбовців строкової служби).

Страховальники - це роботодавці та застраховані особи, які відповідно до Закону сплачують страхові внески.

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

Страховим ризиком вважаються обставини, внаслідок яких може статися страховий випадок, а страховим випадком у цьому виді страхування є подія, через яку застрахована особа втратила дохід внаслідок втрати роботи чи опинилася у стані часткового безробіття.

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

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

Не підлягають страхуванню на випадок безробіття:

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

Управління соціальним страхуванням на випадок безробіття здійснює Фонд, який збирає і нагромаджує страхові внески, контролює використання коштів, виплачує матеріальне забезпечення та надає соціальні послуги громадянам у разі втрати роботи, виконує інші функції згідно із законодавством та статутом Фонду.

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

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

Види матеріального забезпечення:

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

З 2001 року система соціального страхування на випадок безробіття передбачає залежність отримання допомоги по безробіттю від сплати страхових внесків та наявності страхового стажу.

Особи, які мають право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття:

1. Допомога по безробіттю:

- застраховані особи, визнані безробітними в установленому порядку, які працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня), проходили службу, або виконували роботи (надавали послуги) згідно з цивільно-правовими договорами не менше 26 календарних тижнів протягом 12 місяців, що передували безробіттю, та сплачували при цьому страхові внески;
- застраховані особи, у яких була перерва страхового стажу з поважних причин (навчання у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, клінічній ординатурі, аспірантурі, докторантурі з денною формою навчання), якщо особа протягом місяця після закінчення цієї перерви зареєструвалася у службі зайнятості як безробітна, та інші поважні причини;
- військовослужбовці, звільнені з військової служби у зв'язку зі скороченням чисельності (штату) або за станом здоров'я без права на пенсію, за умови їх реєстрації в установленому порядку в державній службі зайнятості протягом місяця з дня взяття на облік у військовому комісаріаті.

Залежить від страхового стажу (у відсотках до середньої заробітної плати): до 2 років – 50%; від 2 до 6 років – 55%; від 6 до 10 років – 60%; понад 10 років – 70%. Залежно від тривалості безробіття виплачується протягом перших 90 календарних днів 100% розрахованої суми допомоги, протягом наступних 90 календарних днів – 80%; а надалі – 70%.

Допомогу виплачують починаючи з 8-го дня після реєстрації у державній службі зайнятості. Загальна тривалість виплати не може

перевищувати 360 календарних днів протягом двох років, для осіб передпенсійного віку (за 2 роки до настання права на пенсію) тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 720 календарних днів. При черговому визнанні в установленому порядку застрахованої особи безробітною у межах двох років, протягом яких виплачують допомогу по безробіттю, тривалість її виплати враховують сумарно. Строк проходження військової служби прирівнюють до страхового стажу.

2. Допомога по безробіттю для осіб, які шукають роботу вперше, та інших незастрахованих осіб, визнаних в установленому порядку безробітними, виплачується з 8-го дня після реєстрації у службі зайнятості. Тривалість виплати не перевищує 180 календарних днів.

3. Допомога по безробіттю без урахування страхового стажу:

- застраховані особи, визнані безробітними в установленому порядку, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали менше 26 календарних тижнів;
- застраховані особи, які бажають відновити трудову діяльність після перерви, що тривала більше 6 місяців;
- застраховані особи, які були звільнені з останнього місця роботи на підставах, передбачених КЗпПУ (п.п. 3,4,7,8 статті 40, статтями 41 та 45).

4. Одноразова виплата допомоги по безробіттю для організації безробітними підприємницької діяльності складає річну суму допомоги по безробіттю та виплачується за бажанням безробітних, яким виповнилося 18 років, за умови, що вони не можуть бути працевлаштовані, оскільки на ринку праці немає підходящої роботи. Якщо безробітний уже одержав частину допомоги по безробіттю, то виплачують її залишок. Безробітний подає до центру зайнятості заяву про надання допомоги та бізнес-план.

5. Матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітних:

- особи у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості.
- виплачується з першого дня навчання. Тривалість виплати зараховується до загальної тривалості виплати допомоги по безробіттю і не може її перевищувати. Якщо безробітний навчається

не за постійним місцем проживання, то, крім виплати матеріальної допомоги у період професійного навчання, йому компенсують фактичні витрати на проїзд до місця навчання та назад транспортом загального користування (крім таксі). Розмір матеріальної допомоги у період професійного навчання (установлений на його початок) не зменшується залежно від тривалості безробіття і залишається однаковим на весь період навчання.

6. Допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні:

- особа, яка поховала безробітного;
- безробітний, який поховав особу, яка перебувала на його утриманні.

Допомога по безробіттю виконує декілька соціальних функцій. По-перше, вона відшкодовує безробітному частину втраченого заробітку й надає йому матеріальне забезпечення на рівні, не нижчому за прожитковий мінімум, по-друге, вивільняє час на пошук роботи і дає можливість нести пов'язані з цим витрати, по-третє, стимулює до пошуку роботи з прибутком, більшим за допомогу.

Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, створений відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» для управління страхуванням на випадок безробіття, провадження збору та акумуляції страхових внесків, контролю за використанням коштів, виплати забезпечення та надання соціальних послуг, здійснення інших функцій згідно із цим Законом і статутом Фонду.

Основні напрями діяльності Фонду:

- управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття;
- збір і акумуляція страхових внесків;
- контроль за надходженням страхових внесків;
- контроль за використанням коштів;
- виплата матеріального забезпечення та надання соціальних послуг.

Принципи формування бюджету Фонду:

- принцип єдності – забезпечується єдиною правовою базою, єдиною грошовою системою, єдиним механізмом регулювання бюджетних відносин, єдиною бюджетною класифікацією, єдністю

порядку виконання бюджетів та ведення бухгалтерського обліку та звітності;

- принцип збалансованості – загальні витрати Фонду відповідають обсягу надходжень до нього на відповідний бюджетний період;

- принцип повноти – до складу бюджету Фонду підлягають включенню всі надходження, що здійснюються відповідно до чинного законодавства;
- принцип обґрунтованості – бюджет Фонду формується на макропоказниках економічного й соціального розвитку держави та розрахунках надходжень і витрат бюджету, що здійснюються відповідно до затверджених порядків та методик;

- принцип ефективності – при складанні та виконанні бюджетних програм усі учасники бюджетного процесу мають прагнути досягнення запланованих цілей при залученні оптимального обсягу бюджетних коштів та досягнення максимального результату при використанні визначеного бюджетом обсягу коштів;

- принцип цільового використання коштів Фонду – кошти використовуються тільки на цілі, які визначені Законом України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», іншими законодавчими актами;

- принцип справедливості й неупередженості – бюджетна система будується на засадах справедливого й неупередженого розподілу коштів Фонду;

- принцип солідарності – розподіл коштів між регіонами здійснюється відповідно до потреби, незалежно від його частки у доходах Фонду, виходячи з ситуації на ринку праці та фінансових можливостей Фонду;

- принцип публічності та прозорості – виконавча дирекція Фонду здійснює інформування населення про результати своєї діяльності та виконання бюджету фонду через засоби масової інформації;

- принцип відповідальності – кожен учасник бюджетного процесу несе відповідальність за свої дії або бездіяльність на кожній стадії бюджетного процесу.

6.4. Державні та територіальні програми зайнятості

Підвищення ролі макроекономічного планування в країнах ринкової економіки в першу чергу було обумовлено нестабільною економічною та політичною ситуацією того періоду, забрудненням навколишнього середовища, посиленням ступеня інтеграції господарських одиниць і секторів економіки, консолідацією груп, компаній і класів у відповідності із соціальними та економічними інтересами тощо.

Система прогнозування, планування та розробки програм економічного і соціального розвитку України, її регіонів стає найважливішою складовою частиною загальної системи державного регулювання економічного й соціального розвитку і дієвим інструментом реалізації економічної політики держави. Тому Верховною Радою України був прийнятий, а Президентом України підписаний у березні 2000 року Закон України «Про державне прогнозування й розробку програм економічного й соціального розвитку України». Законом передбачається створення цільної системи прогнозування й розробки програм, що складається з прогнозів і програм та охоплює всі рівні виконавчої влади в розрізі короткострокової та середньострокової перспективи.

Прогнози основних макроекономічних показників розробляються на короткострокову й середньострокову перспективу. Вони здійснюються, виходячи з аналізу демографічної ситуації, науково-технічного потенціалу, накопиченого національного багатства, зовнішньоекономічного положення України, наявності природних ресурсів, соціальної структури суспільства, а також передбаченої стратегії економічного розвитку. Методи прогнозування поділяються на інтуїтивні та формалізовані.

З метою сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці Кабінетом Міністрів України і місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування розробляються річні та довгострокові державна і територіальні програми зайнятості населення. Отже, державні і територіальні програми є механізмом реалізації державної політики зайнятості.

Програма сприяння зайнятості – це документ, який передбачає комплекс заходів, направлених на подолання наслідків безробіття,

підвищення ефективності зайнятості населення та координації діяльності у сфері економічної і соціальної політики.

Державні і територіальні програми зайнятості населення спрямовані на:

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

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

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

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

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

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

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

Підготовка територіальної програми зайнятості починається прийняттям розпорядження (постанови, рішення) місцевих органів державної виконавчої влади, в якому регламентуються строки складання програми, затверджується склад робочої групи для організаційно-методичного керівництва розробкою й реалізацією програми, визначається відповідальність управлінь (відділів) місцевих органів державної влади за строки і якість розроблених заходів і форм програми зайнятості.

Основними інформаційними матеріалами для розробки програми зайнятості є проекти програми зайнятості адміністративних районів і міст, матеріали галузевих і функціональних управлінь і відділів, державної служби зайнятості, прогнози соціально-економічного розвитку території.

Підготовлений робочою групою проект територіальної програми зайнятості надсилається до Міністерства праці та соціальної політики України та Державного центру зайнятості, які його розглядають і узгоджують з прогнозом соціально-економічного розвитку країни, проектом Державної програми зайнятості та з питаннями, які потребують вирішення в народногосподарському, державному масштабі. Зокрема уточнюється фінансове забезпечення передбачених заходів, джерела фінансування витрат. Узгоджений проект програми повертається до розробника не пізніше 1 листопада поточного року.

Уточнений проект територіальної програми зайнятості в місячний строк погоджується з місцевими профспілковими об'єднаннями, об'єднаннями роботодавців, управліннями (відділами) місцевих органів державної виконавчої влади та місцевого самоврядування, виконавцями відповідних заходів і після затвердження на територіальному Координаційному комітеті сприяння зайнятості населення подається на затвердження місцевому органу державної виконавчої влади. Затверджена територіальна програма зайнятості надсилається до Міністерства праці та соціальної політики України для організації контролю на державному рівні за реалізацією заходів програми.

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Під час викладання курсу використовуються наступні методи навчання:

- розповідь – для оповідної, описової форми розкриття навчального матеріалу;
- пояснення – для розкриття сутності певного явища, закону, процесу;
- бесіда – для усвідомлення за допомогою діалогу нових явищ, понять;
- ілюстрація – для розкриття предметів і процесів через їх символічне зображення (малюнки, схеми, графіки);
- практична робота – для використання набутих знань у розв’язанні практичних завдань;
- аналітичний метод – мисленнєвого або практичного розкладу цілого на частини з метою вивчення їх суттєвих ознак;
- проблемний виклад матеріалу – для створення проблемної ситуації.

Методи контролю

Для студентів денної форми навчання: усне опитування на практичних заняттях, аудиторна контрольна робота.

Для студентів заочної форми навчання: захист контрольної роботи.

Розподіл балів, які отримують студенти

Кожен змістовний модуль оцінюється за 100-бальною шкалою.

Під час контролю враховуючи наступні види робіт:

- активність роботи студента на практичному занятті оцінюється до 3 балів. (Всього 14 практичних занять по 3 бали = 42 бал);
- аудиторна контрольна робота – до 58 балів.

Підсумковий контроль визначається як середня двох контролів за перший та другий змістовні модулі.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи) практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
85-89	B	добре	
75-84	C		
70-74	D	задовільно	
60-69	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Методичне забезпечення

1. Робоча програма з дисципліни «Соціальна робота в сфері зайнятості населення» для студентів за напрямом підготовки 231 «Соціальна робота» (розробник: Кузьмін В.В., доцент кафедри соціальної роботи) 2017 р. - 14 с.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Базова

1. Модель соціальної підтримки молоді з уразливих соціальних груп : метод. посіб. з надання послуг молоді [Текст] / [Комарова Н. М., Зінченко А. Г., Романова Н. Ф. та ін.]. – К. : Грандіс-Груп, 2006. – Ч. 1 (на прикладі досвіду впровадження проекту «Сприяння працевлаштуванню вихованців закладів ждя дітей-сиріт в Україні»). – 105 с.

2. Соціальна робота у сфері зайнятості населення: навчальний посібник для студентів спеціальності соціальна робота [Текст] / за ред. В.В. Харабет, А.І. Андрущенко, В.М. Ніколаєвського. – Маріуполь: Новий світ, 2012. – 568 с.

3. Сприяння працевлаштуванню людей з інвалідністю: Методичний посібник для центрів зайнятості [Текст] / Упорядн. Фокас Л.М., Маршавін Д.Ю. – Харків: «СІМ», 2011. – 262 с.

4. Студент вуза: технології обучения и профессиональной карьеры : учеб. пособие для вузов / под общ. ред. С. Д. Резника. – М. : Инфра-М, 2010. – 480 с.

5. Технологія профорієнтаційної роботи з безробітними, які тривалий час перебувають на обліку в державній службі зайнятості: Колективна монографія/ за заг. ред. Тарасюк С.О — К.: ІПК ДСЗУ, 2011. — 312 с.

Допоміжна

1. Авдєєв Л.Г. Інформаційно-методичний довідник з професійної орієнтації. / Л.Г. Авдєєв. – К.: ІПК ДСЗУ, 2011. – 36 с.: іл.

2. Актуальні проблеми професійного навчання дорослих: зб. наук. матеріалів / упоряд. Л.М. Капченко, М.І. Денисенко, Н.В. Коляденко, А.В. Рудніцька, Н.В. Савченко, Н.В. Тітченко – К.: ІПК ДСЗУ, 2011. – 168 с.: іл.

3. Андрущенко А. І. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні / А. І. Андрущенко, І. М. Дубровський. – Х. : Вид-во “Реал”, 2004. –175 с.

4. Балабанова Н. Социальный диалог. Социальное партнерство. Социальное государство : монография / Балабанова Н., Жуков В., Пилипенко В. – К. : АПСВ, 2002. – 189 с.

5. Баришніков В. М. Модульне проектування професійного навчання безробітних основам підприємницької діяльності : навч.-метод. посіб. / В. М. Баришніков, О. П. Гашенко, А. П. Заболотна / Державний центр зайнятості, Інститут підготовки кадрів ДСЗ України. — К. : ПК ДСЗУ, 2003.

6. Баришніков В.М. Професійне навчання безробітних основам підприємницької діяльності в Навчально-діловому центрі: Навчально-методичний посібник / В. М. Баришніков. — К.: ПК ДСЗУ, 2011. — 214 с.

7. Барсукова С. Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия / С. Ю. Барсукова // Социологические исследования. — 2003. — № 7.

8. Безпалько О. В. Соціальна робота в громаді : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів / О. В. Безпалько / Академія праці та соціальних відносин. — К. : Центр навч. літератури, 2005. — 172 с.

9. Березовська Л.І. Самовиховання та саморегуляція особистості: Навчальний посібник – К.: Видавничий дім «Слово», 2011 – 168 с.

10. Бех В. П. Цілісність соціальної роботи: методичні, теоретичні та праксеологічні аспекти / В. П. Бех // Соціальна робота в Україні на початку XXI століття: проблеми теорії і практики: Матеріали доп. на Міжнарод. наук.-практ. конф. 29—31 жовтня 2002 р. — К., 2002.

11. Бирюкова М. В. Социальные технологии и проектирование : учебное пособие для высших уч. заведений / М. В. Бирюкова. — Х., 2001.

12. Бірченко О., Зверко Т. Качество подготовки специалистов в высшей школе : оценки работодателей / О. Бірченко, Т. Зверко // Соціологія та суспільство: взаємодія в умовах кризи. II Конгрес САУ : тези доповідей, (Харків, 17-19 жовтня 2013 р.) – Х.: ХНУ імені Каразіна, 2013. – 568 с.

13. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України : навч. посіб. / Н. Б. Болотіна. — К. : Знання, 2005. — 615 с.

14. Буланов В. С. Рынок труда / В. С. Буланов, Н. Н. Волошин. — М. : Экзамен, 2000. — 231 с.

15. Васильєв В.В Соціальна робота на підприємстві: Навчальний посібник / В.В. Васильєв. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424с.
16. Васильченко В. С. Ринок праці та зайнятості : навч. посіб. / В. С. Васильченко. — К. : НДЦ ПЗРП, 1996. — 137 с.
17. Взаимосвязь социальной работы и социальной политики /Под.ред. Ш. Раман// Пер.с англ./ Под.ред. Б.Ю. Шапиро. – М., 1997-256с.
18. Волкова О. В. Ринок праці : навч. посібник / О. В. Волкова. — К., 2007. — 624 с.
19. Гаврилина А. Практика применения законодательства о занятости населения / А. Гаврилина // Человек и труд. — 1995. — № 2.
20. Галицький В. М. Співпраця соціальних партнерів у розв'язанні проблеми зайнятості молоді // Ринок праці та зайнятість населення. – 2(16) – 2008. – 3-6 с.
21. Герасимчук В. І. Соціально-орієнтований ринок праці і проблеми його становлення / В. І. Герасимчук. — К., 2000. — 32 с.
22. Головаха Є. Пострадянська деінституціоналізація і становлення нових соціальних інститутів в українському суспільстві / Є. Головаха, Н. Паніна // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2001. – № 4. – С. 5–22.
23. Головаха Є. Соціальний портрет сучасної України / Є. Головаха, Н. Паніна // Напередодні: Україна на рубежі ХХІ століття. – К. : [б.в.], 2000. – С. 42–53.
24. Головаха Є. Українське суспільство 1992-2008: соціологічний моніторинг / Є. Головаха, Н. Паніна. К. : [б. в.], 2008. – 85 с.
25. Гут Б. Соціальна робота в Жовтневому районі міста Харкова : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл., а також для працівників соціальної сфери / Б. Гут, О. Коваленко, Н. Котелевська. — Х. : Харк. ін-т екології і соц. захисту, 2003. — 151 с.
26. Дановский С. Л. Социальная и психологическая характеристика безработных / С. Л. Дановский // Социологические исследования. — 1994. — № 5.
27. Дахно І.І.Ділова кар'єра: Навч. посіб / І.І. Дахно. – К.: Центр учбової літератури, 2011.– 528с.
28. Динамика ценностей в социальной работе/ Под.ред. С. Шардлоу. –Амстердам-Киев, 1996-206с.

29. Дисбаланс между спросом и предложением. Данные государственной службы занятости о положении на рынке труда Украины // Персонал. — 1998. — № 2. — С. 29.
30. Дікова-Фаворська О. М. Специфічні групи осіб з обмеженими можливостями здоров'я у фокусі соціології : монографія [Текст] / О. М. Дікова-Фаворська. — Житомир : Полісся, 2009. — 488 с.
31. Діяльність центрів соціальних служб для молоді України: сучасний стан і перспективи розвитку. — К. : Академпрес, 1999. — С. 47— 52.
32. Дорошенко Л.С. Управление трудовыми ресурсами. — К., МАУП, 1997.
33. Доуэл М. ориентированная на решение задачи социальная работа./М. Доуэл, П.Марш.-Амстердам – К.:АПУ, 1997.-135с.
34. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота – К.: КНЕУ, 2009. – 711, [1] с.
35. Ерасов В.В., Скворцов Н.Н. Формирование рынка труда (зарубежный опыт). -Краматорск, Калибри, 1994.
36. Жуков В. І. Проблеми колективно-договірного регулювання трудових відносин в Україні : монографія / Жуков В. І., Осовий Г. В., Привалов Ю. О. –К. : Інститут соціології НАНУ, 1999. – 184 с.
37. Жуков В. Сучасні проблеми соціально-трудових відносин в Україні: соціологічний аналіз : монографія / Жуков В., Мімандусова Г., Привалов Ю. – К. : Інститут соціології НАНУ, 1998. – 158 с.
38. Зайнятість та ринок праці. — К. : РВПС України НАН України, 2008. — 200 с.
39. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы / Л. С. Чижов, А. В. Кашепов, А. Д. Попов и др., Ин-т микроэконом. исследований. — М. : Наука, 1998. — 256 с.
40. Захожай В. Б. Статистика труда и занятости : учебно-методическое пособие / В. Б. Захожай, А. В. Калина. — К. : МАУП, 2000. — 80 с.

41. Заяць Т. Попит на робочу силу: проблеми формування та економічного стимулювання / Т. Заяць // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 2. — С. 25—28.
42. Зверева І. Д. Соціальна робота з дітьми і молоддю / І. Д. Зверева, І. В. Козубовська, В. Ю. Керцман, О. П. Пічкарь. — Ч. 1. — 2000. — 192 с.
43. І. Г. Зайнышева. — М. : Гуманит. изд. центр «ВЛАДОС», 2000. — 240 с.
44. Іванова І. Б. Соціальна служба як професійна референтна група / І. Б. Іванова // Матеріали наук.-практ. конф. 12 травня 2005 р., м. Черкаси. — К. : Фенікс, 2005. — С. 237—244.
45. Інноваційні моделі соціальних послуг. Проекти Українського фонду соціальних інвестицій / За редакцією Н.В.Кабаченко. — К.: ЗАТ «ВПОЛ», 2006. — 320с.
46. Інновації у соціальних службах: Навч-метод. Посібник / Семігіна Т.В., Покладова В.В. та ін.. — К.:Пульсари, 2002
47. Казановський А.В. Компетенційний підхід в системі підготовки керівних кадрів базових центрів зайнятості: навч. посібн / А.В. Казановський. — К.: ІПКДСЗУ, 2011. — 43с.
48. Капітанець О. Конкурентоспроможності ВНЗ в умовах Євроінтеграції України//Держава та регіони –2009 – №1 –С.С. 65-69.
49. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами : навч. посібник / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. — К. : Вид. дім «Юрид. книга», 2003. — 258 с.
50. Ким М. Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление : учебное пособие / М. Н. Ким. — Х. : ХНУ имени В. Н. Каразина, 2003. — 250 с.
51. Климко С. Г. Людський капітал: світовий досвід і Україна / С. Г. Климко, В. М. Пригода, В. О. Сизоненко. — К. : Основа, 2006. — 224 с.
52. Козлов А.А., Іванова Т.Б. Практикум социального работника: Серия «Уч.пособия», Ростов-на-Дону, 2001, 320с.
53. Колешня Л. Методологічні основи вдосконалення професійної структури підготовки і перепідготовки безробітного населення / Л.Колешня // Україна: аспекти праці. — 2004. — № 4.
54. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. (колектив авторів)/ за ред. чл.-кор. НАНУ, д.е.н.,

проф. Е.М. Лібанової. – К.: Український центр соціальних реформ, 2006. – 138 с.

55. Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці: № 88 "Про організацію служби зайнятості", 1948р.: Т.1. №122 "Про політику в області зайнятості", 1964р.: Т.1. // Конвенції та рекомендації. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.439-448; С. 750-765.

56. Корольчук М.С. К68 Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навч. посібник / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. - К.: Ніка-Центр, 2009. - 580 с.

57. Косовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г. В. Косовська, О. В. Крушельницька. — К. : Кондор, 2008. — 224 с.

58. Кузьмін В.В. Особливості механізму працевлаштування сиріт-випусників вищих закладах освіти / В.В. Кузьмін // Соціологія праці та зайнятості: шляхи інституціоналізації та перспективи розвитку : зб. наук. пр. III Всеукраїнської наук.-практ. конф. / упоряд. М.В. Туленков, М.П. Лукашевич, Е.М. Кучменко, О.Ю. Вілкова, М.В. Судаков ; за заг. ред. М.П. Лукашевича. – К. : ІПК ДСЗУ, 2011. – С. 175–180.

59. Кузьмін В.В. Підвищення конкурентоздатності сиріт-випусників вищих навчальних закладів / В.В. Кузьмін // Ринок праці та зайнятість населення : науково-виробниче інформаційне видання / [гол. ред. В.Г. Федоренко] ; ІПК ДСЗУ. – К. : Ринок праці та зайнятість населення, 2011. – Вип. 4 (29). – С. 44–46.

60. Кузьмін В.В. Соціалізація сиріт у вищих навчальних закладах України: соціотехнологічний аспект [Текст] : автореф. дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.04 / В.В. Кузьмін ; Класич. приват. ун-т. - Запоріжжя, 2013. - 20 с. : рис., табл.

61. Кузьмін В.В. Соціальні чинники успішного працевлаштування студентів та випусників ВНЗ при вступі у доросле життя / В.В. Кузьмін // Проблеми і перспективи працевлаштування випусників вищих навчальних закладів: восьма Міжнародна науково-практична конференція: [матеріали]. – 12 листопада 2013 р.: ДонНУЕТ, 2013. – С.122 – 126 с.

62. Кузьмінський А.І. Педагогіка вищої школи: Навч. посібник / А.І. Кузьмінський. - 2-е видання. - К.: Знання, 2011. - 486 с.

63. Кучеренко Д.Г. Стратегії розвитку освітніх систем країн світу: Монографія / Д.Г. Кучеренко, О.В. Мартинюк. - К.: ППК ДСЗУ, 2011. - 312 с.
64. Лисенко Л. І. Ринок праці. Техніка пошуку роботи : навч. посіб. / Л. І. Лисенко, Б. В. Максимов. — К. : В.Д. «Професіонал», 2004. — 320 с.
65. Лифинцев Д. Этические аспекты консультирования в социальной работе // Развитие личности.-2004.-№4.-С.160-168.
66. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посіб. / Е. М. Лібанова. — К. : Центр навчальної літератури, 2003. — 224 с.
67. Лукашевич М. П., Туленков М. В. Спеціальні та галузеві соціологічні теорії: Навч. посіб. —2-ге вид., допов. і випр. — К.: МАУП, 2004. — 464 с.
68. Лукашевич М.І., Мигович І.І. Соціальна робота в Україні: теоретико-методичні засади. – К,2001
69. Лукашевич М.П. Семігіна Т.В. Соціологія соціальної сфери : Навчальний посібник [Текст] – К.: ППК ДСЗУ, 2009 – 210 с.
70. Лукашевич М.П. Соціальна робота (теорія і практика): підручник для студ. вищ. навч. закладів / К.: Каравела, 2011;
71. Лукашевич М.П. Соціологія праці: Підручник. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.;
72. Лукашевич М.П. Соціологія ринку : Підручник / М. П. Лукашевич. — К.: ППК ДСЗУ, 2011. — 231 с.
73. Луков В. А. Социальное проектирование : учеб. Пособие / В. А. Луков. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Изд-во Моск. гуманит.-социальн. академии: Флинта, 2003.
74. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996. – 276с.
75. Маршавин Ю. Как улучшить работу центров занятости? / Ю. Маршавин // Персонал. — 2001. — № 7. — С. 41—47.
76. Матеріали парламентських слухань «Участь молоді в суспільному житті: економічна активність» від 20 листопада 2013 року / Верховна Рада України. – [Електронний ресурс] – Режим доступу до сайту: http://gska2.rada.gov.ua/zakon/new/par_sl/SL201113.htm
77. Меморандум про співробітництво у вирішенні проблеми працевлаштування випускників вищих навчальних закладів між Міністерством освіти і науки, Міністерством праці та соціальної

політики, міністерством у справах сім'ї, молоді та спорту і Української академії наук / підписано в м.Києві, 01.02.2010

78. Методичні рекомендації щодо профілактичної роботи з кризовими категоріями населення. – К., 2002

79. Модель соціальної підтримки молоді з уразливих соціальних груп : метод. посіб. з надання послуг молоді [Текст] / [Комарова Н. М., Зінченко А. Г., Романова Н. Ф. та ін.]. – К. : Грандіс-Груп, 2006. – Ч. 2 (на прикладі досвіду впровадження проекту «Сприяння працевлаштуванню вихованців закладів ждя дітей-сиріт в Україні»). – 105 с.

80. Молодь на порозі самостійного життя / Д.А. Дмитрук (керівник авт. кол.), О.О. Яременко, О.М. Балакірева, Т.В. Бондар, Д.М. Дікова-Фаворська, та ін. - К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. - 166 с.

81. Молодь України у дзеркалі соціології / Заг. ред. О.Балакіревої і О.Яременка. – К.:УІСД, 2001. – 210с.

82. Науково-соціальний проект «Система гарантованого працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» / затверджено рішенням президії Української Академії наук від 09 листопада 2009 року №09-11-09

83. Національний ринок праці та його молодіжний сегмент: методологія, практика, перспективи розвитку. — К. : Фенікс, 2008. — 312 с.

84. Непрерывное образование как принцип функционирования современных образовательных систем (первый опыт становления и развития в Украине) : моногр. / Нар. укр. акад. ; под. общ. ред. В. И. Астаховой. – Харьков : Изд-во НУА, 2011. – 216 с.

85. Онікієнко В. В. Молодіжний ринок праці України: проблеми та шляхи вирішення / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко. — К. : Рада з вивчення продуктивних сил України НАН України; Український інститут соціальних досліджень, 2003.

86. Онікієнко В. В. Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення / В. В. Онікієнко, Н. І. Коваленко. — К., 1999. — 50 с.

87. Освіта України – 2012 : інформаційно-аналітичний звіт про діяльність Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України у 2012 році / уклад.: О. А. Удод, К. М. Левківський, В. М. Погребняк, О. В. Дашковська, Д. Б. Панасевич, А. К. Солоденко. – К., 2013. – 416 с.

88. Основы социальной работы : учебник / отв. ред. П. Д. Павленок. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М., 2002.
89. Оцінювання потреб клієнтів соціальних служб: методичні рекомендації для закладів та установ, що працюють із вразливими групами населення [Авт. кол.: Бондаренко Н.Б., Буднік О.В., Дума Л.П., та ін.: За ред. Сідельнік Л.Л.]. - К.:ТОВ «ЛДЛ», 2007. - 208с.
90. Петрова Т.Э. Социология студенчества в России: Этапы и закономерности становления. - СПб.: Изд-во «Бельведер», 2000. - 244с.
91. Петюх В. М. Ринок праці : навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / В. М. Петюх. — К. : КНЕУ, 2000. — 128 с.
92. Підліток у великому місті: фактори та механізми соціалізації. Колективна монографія. / Під ред. Л.Г.Сокурянської. - Х.: Видавничий центр Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. – 2000
93. Погрібна В.Л. Соціологія професіоналізму : монографія / В.Л. Погрібна. – К.: КНТ : ЦУЛ, 2008. – 336 с.
94. Полторац В.А. Социология труда: справочник – Днепропетровск, Арт-Пресс, 1997. Предприниматель Украины: эскизы к социальному портрету / Отв. ред. В.М. Ворона, Е.И.Суименко. – К, 1995.
95. Правові засади соціальної роботи: навчальний посібник / В.М. Попович, О.А. Агарков. - Запоріжжя: Просвіта, 2011. - 312 с.
96. Про соціально-економічне становище України за 2013 рік / Ринок праці // Статистичний бюлетень державної служби статистики України за ред. О.Г. Осауленко, Вих. №13.3–27/8–14 від 21.01.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: <http://www.ukrstat.gov.ua> станом на 30.01.2014
97. Проблема вибору оптимального рішення з можливих варіантів розвитку регіонального ринку праці. — К., 2001. — 147 с.
98. Профессионально-этические нормы социального работника: содержание и организация / Ин-т молодёжи. — М., 1993.
99. Профілактика наркоманії у дитячому, підлітковому та молодіжному середовищі: Довідник для соціального працівника , вчителів, шкільних психологів, батьків/Б.П. Лазаренко, О.Т. Баришполец та ін./за ред.. Б.П. Лазаренка. – К.: Держсоцслужба,2005-300с.

100. Профілактика негативних явищ в молодіжному середовищі. Інформаційно-методична збірка для спеціалістів соціальної роботи з дітьми та молоддю. – К.:КМЦССМ, 2003-93с.

101. Роз'яснення Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України щодо питань працевлаштування випускників вищих навчальних закладів [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: http://www.mon.gov.ua/newstmp/2011/12_04/7.

102. Розбудова навичок самостійного життя і сприяння зайнятості для випускників професійно-технічних закладів – колишніх вихованців інтернатних установ для дітей-сиріт : навчальний посібник [Текст] / [Білецька О.В., Гишак М.М., Мельников О.В. та ін.]. – К. : Грандіс-Груп, 2006. – 105 с. Модель соціальної підтримки та сприяння працевлаштуванню молоді з уразливих соціальних груп.

103. Ромм М.В. Адаптация личности в социуме: Теоретико-методологический аспект. - Новосибирск: Наука. Сибирская издательская фирма РАН, 2002. - 275с.

104. Руденко Г. Г. Формирование рынков труда : учебное пособие / Г. Г. Руденко, П. Ч. Мурмозаев. — М. : Экзамен, 2004. — 416 с.

105. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління діловою кар'єрою. Навч.пос. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 176 с.

106. Савченко В. А. Державні гарантії надання молоді першого робочого місця // Ринок праці та зайнятість населення. – 3(11) – 2006. – 9-12 с.

107. Салин В. Н. Социально-экономическая статистика : учебник / В. Н. Салин, Е. П. Шпаковская. — М.: Юристъ, 2002. — 461 с.

108. Сидоров В. Н. Деятельность социального работника: роли, функции и умения / В. Н. Сидоров. — М. : СТИ МГУС, 2000. — 90 с.

109. Синявський В.В. Психологічні основи професійної консультації безробітних: Навч. метод. посібник / В. В. Синявський. — К.: ПК ДСЗУ, 2011. — 90 с.

110. Социальная политика : учебник / под общ. ред. Н. А. Волгина. — М. : Экзамен, 2002.

111. Социальная работа : учеб. пособие / под общ. ред. В. И. Курбатова — 2-е изд., перераб. и доп. — Ростов н/Д. : Феникс, 2003.

112. Соціальна робота : учебное пособие / под ред. проф. Н. Ф. Басова. — М., 2008. — 364 с.
113. Социология и высшая школа. II социологические исследования учебно-воспитательной работы в высшей школе: ученые записки / Горьк. гос. ун-т им. Н.И. Лобочевского, 1970.-224с.
114. Соціальна робота в сучасному суспільстві : монографія / В. П. Бех, М. П. Лукашевич, М. В. Туленков ; Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2008. – 601 с.
115. Соціальна робота в Україні / за заг. ред. І. Д. Звереві, Г. М. Лактіонові. — К. : Наук. світ, 2003.
116. Соціальна робота з різними категоріями клієнтів : наук.-навч.-метод. посіб. для студ., магістрантів, асп. та спец. у галузі соц. роботи, соц. педагогіки / авт.-укладач С. Я. Харченко. — Луганськ : Альма-матер, 2003. — 198 с.
117. Соціальна робота в Україні і за рубежом: психолого-педагогічні, правові, соціологічні, медичні аспекти (Збірник наукових статей)/ Упорядники І.В. Козубовецька і Співаковський О.В. – Ужгород: видавництво»Мистецька лінія», 2002.-328с.
118. Соціальна робота: технологічний аспект : навч. посіб. / за ред. проф. Капської А. Й. — К. : Центр навчальної літератури, 2004. — 352 с.
119. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь/ за заг. ред. В.М. Гейця [та ін.]-К.: НВЦ НБУВ, 2009.-687с.
120. Соціально-психологічні особливості самореалізації особистості в сучасному суспільстві : монографія / В. Й. Бочелюк [та ін.] ; ред. В. Й. Бочелюк ; Класичний приватний ун-т. - Запоріжжя : КПУ, 2009. - 280 с.
121. Соціологія: терміни, поняття, персоналії [Текст] : навч. посіб. для вузів / за заг. ред. В. М. Пічі. – К. : Каравела ; Львів : Новий світ-2000, 2002. – 480 с. – (Вища освіта в Україні).
122. Сприяння працевлаштуванню молоді в Україні: навч. посібн. / За ред. Ю. М. Маршовіна. – К.: ІПК ДСЗУ – «ШЕК», 2006. – 156 с.
123. Студент у законодавчому просторі вищої освіти: 36 нормативно-правових актів / [Укл. В.Д. Шинкарук, Н.Б. Шуст, С.М. Романюк та ін.]-К.: Знання України, 2008.-410 с.

124. Студент ХХІ века: соціальний портрет на фоні суспільних трансформацій : моногр. / Нар. укр. акад. ; под общ. ред. В.И. Астаховой. - Харьков : Изд-во НУА, 2010. - 405 с.

125. Студенчество на пути к другому обществу: ценностный дискурс перехода : монография / Л. Г. Сокурская ; Мин-во образования и науки Украины, Харьковский нац. ун-т им. В.Н. Каразина. - Харьков : [б. и.], 2006. - 576 с.

126. Сучасний стан, проблеми та тенденції соціально-трудоуведень в Україні: спроба соціального конструювання". – К. : ЦСЕ Інституту соціології НАНУ, 2003. –360 с.

127. Тарабукін Ю.О. Соціальні проблеми працевлаштування випускників вузів України у період переходу до ринкових відносин [Текст] : автореф. дис... кандидата соціол. наук: 22.00.06. / Тарабукін Юрій Орестович ; Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. - К., 1997. - 27 с.

128. Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности. — М., 2005. — 236 с.

129. Технології соціальної роботи / за заг. ред. А. Й. Капської. — К., 2000.

130. Технологія роботи з різними категоріями клієнтів центрів соціальних служб для молоді: Методичний посібник/ С.В. Толстоухова, О.О. Яременко та ін.. – К.:ДЦССМ, Держ.ін-т проблем сім'ї та молоді, 2003-88с.

131. Тренінгові і соціально-реабілітаційні програми: в 3т./За ред.. В.Г. Панка, І.І. Цушка. – К.:Ніка-Центр, 2005.-т.2-264с.

132. Туленков М.В. Соціальний захист у соціологічному вимірі: монографія / М.В. Туленков. – К.: ППДЦЗУ, 2011. – 168с.

133. Туленков М. В. Соціальний захист у соціологічному вимірі : монографія [Текст]. – К.: ПП ДЦЗУ, 2010. – 178с.

134. Цимбал О. І. Професійна перепідготовка незайнятого населення в системі регулювання ринку праці та соціального захисту населення / О.І.Цимбал // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб.— Вип. 13. — К., 2000.

135. Чемерис А. Т. Організація діяльності служби зайнятості : Конспект лекцій / А.Т.Чемерис. — К. : МАУП, 2003. — 120 с.

136. Шендеровський К. С. Основні питання менеджменту соціальної роботи / К. С. Шендеровський // Соціальна політика та

менеджмент у соціальній роботі / за заг. ред. І. Зверевої, Г. Лактіонової. — К. : Наук. світ, 2001.

137. Щербакова К.В., Петрочко Ж.В. Реабілітація дітей з функціональними обмеженнями засобами мистецтва / Навч. посіб. — К.: ДЦССМ- НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2002

138. Щорічна державна доповідь про становище молоді в Україні «Студентська молодь України: сучасний вимір» [Текст]. — К. : Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2009. — 164 с.

139. Якість життя населення пострадянських країн у соціологічному вимірі: колективна монографія / [В.С. Бакіров, В.Н. Ніколаєвський, О.І. Кізілов та ін.] за ред. В.С. Бакірова. — Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2008. — 216 с.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ

1. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України і Українським союзом промисловців і підприємців та профспілковими об'єднаннями України на 1997—1998 рр. // Уряд. кур'єр. — 1997. — 11 листоп.
2. Закон України «Про Державну службу зайнятості» // Праця і зарплата. — 1998. — № 9.
3. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2000. — № 22.
4. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». — К., 2000. — С. 6-7.
5. Закон України «Про зайнятість населення» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 24, ст.243).
6. Кодекс законів про працю України // Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / відп. ред. В. М. Вакуленко, О. П. Товстенко. — К. : Юрінком Інтер, 1997. — 1040 с.
7. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / Упоряд. О.П. Товстенко, Л.П. Ляшко. — К.: Юрінком — 2000. — С.9-11.
8. Кодекс законів про працю України: Науково-практич. коментар / . / Керів. авт. кол. В.І. Прокопенко. — Х. : Консум, 2003. — 832с.
9. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. — К.: Преса України. — 1997. — 80 с.
10. Концепція державної системи професійної орієнтації населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 січня 1994 р. № 48 // Інформ. бюл. Міністерства праці України. — 1994. — № 4.
11. Концепція професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації незайнятого населення: схвалена Постановою Кабінету Міністрів України від 1 лютого 1996 р. № 150 // ЗП України. — 1996. — № 1. — С. 200.

12. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування / Закон України, від 14.01.1998 р., № 16/98-ВР.
13. Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням, що затверджений Постановою КМУ від 22 серпня 1996 р. № 992 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: <http://zakon.rada.gov.ua>.
14. Постанова Кабінету Міністрів України від 16 січня 2013 р. № 20 «Порядок укладання договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях».
15. Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення: Закон України від 25 грудня 2008 р. № 779-VI-ВР.
16. Про державну службу зайнятості; Положення, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 24 червня 1991 р. № 47 (зі змін., внесеними постановами Кабінету Міністрів України від 29 квітня 1993 р. і від 4 вересня 1998 р.) // ЗП УРСР. — 1991. — № 6. — С. 50; 1993. — № 10. — С. 200; Праця і зарплата. — 1998. — № 9.
17. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття / Закон України, від 2 березня 2000 р., № 1533-ВР.
18. Про затвердження порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних: Постанова Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2007 р. № 219
19. Про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту: Положення, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578 // Інформ. бюл. Міністерства праці та соціальної політики України. — 1998. — № 7.
20. Про порядок надання безпроцентної позики безробітним для зайняття підприємницькою діяльністю: Положення, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р.

- № 578 // Інформ. бюл. Міністерства праці та соціальної політики України. — 1998. — № 6.
21. Про порядок організації сезонних робіт: Положення, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578 // Інформ. бюл. Міністерства праці та соціальної політики України. — 1998. — № 7.
 22. Про порядок організації та проведення оплачуваних громадських робіт: Положення, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578 // Інформ. бюл. Міністерства праці та соціальної політики України. — 1998. — № 7.
 23. Про порядок подання матеріальної допомоги по безробіттю: Положення, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578 / Інформ. бюл. Міністерства праці та соціальної політики України. — 1998. — № 7.
 24. Про затвердження Порядку та строків надання дотації роботодавцю для забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 25.02.2008 р. № 82.

ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

1. Web-ресурси служби зайнятості: www.dcz.gov.ua
2. Інтернет-представництва органів державної влади та місцевого самоврядування, Державного комітету статистики;
3. Джерельна база Центральної наукової бібліотеки НАН України ім. В.І. Вернадського, Запорізької обласної універсальної наукової бібліотеки О.М. Горького;
4. Матеріали нормативно-правових актів України та науково-практичні коментарі до них (1991-2013 рр.);
5. Аналітичні звіти та тематичні доповіді міністерств та відомств КМУ;
6. Документи міжнародних правозахисних та волонтерських організацій;
7. Матеріали соціологічних досліджень.