**ЗМІСТ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| ВСТУП | |  |
| РОЗДІЛ 1. | ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ |  |
| 1.1. | Методологічні першооснови соціальної роботи у сфері зайнятості |  |
| 1.2. | Зайнятість і безробіття як соціально-економічні явища і предмет соціальної роботи |  |
| 1.3. | Політика у сфері зайнятості |  |
|  | Висновки до першого розділу |  |
| РОЗДІЛ 2. | ТЕХНОЛОГІЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИВ СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ |  |
| 2.1. | Технології соціальної роботи у сфері зайнятості |  |
| 2.2. | Надання соціальних послуг громадянам у сфері зайнятості та працевлаштуванні |  |
| 2.3. | Працевлаштуваннявразливих груп населення – пріоритетне завдання Полтавського обласного центру зайнятості |  |
|  | Висновки до другого розділу |  |
| РОЗДІЛ 3. | ПРОФІЛЮВАННЯ ТА КЕЙС – МЕНЕДЖМЕНТ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯУКРАЇНИ |  |
| 3.1 | Профілювання зареєстрованих безробітних |  |
| 3.2 | Кейс – менеджмент вразливих на ринку праці груп населення |  |
| 3.3 | Підвищення якості надання послуг державною службою зайнятості України |  |
|  | Висновки до третього розділу |  |
| ВИСНОВКИ | |  |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | |  |
|  | |  |

**ВСТУП**

**Актуальність проблеми дослідження.**Однією із найважливіших конституційних характеристик української держави є її характеристика як держави соціальної. Найважливішою особливістю такого типу держави є високий рівень соціальної безпеки і соціальної захищеності її громадян. Досягнення такого рівня можливе завдяки ефективній реалізації соціальної політики. У її формуванні й здійсненні беруть участь чимало суб’єктів, діяльність яких визначається конкретними соціальними інтересами й здійснюється на основі відповідної нормативно-правової бази. Це – державні органи влади, органи місцевого самоврядування, недержавні організації, громадські об’єднання.

Основним суб’єктом реалізації соціальної політики в сучасному світі є держава, яка визначає загальні її засади, мету, завдання, пріоритети, нормативно-правову базу й проводить безпосередню практичну роботу з її реалізації. Державна соціальна політика – це дії держави в соціальній сфері, що переслідують певні цілі, співвіднесені з конкретно-історичними обставинами, підкріплені необхідними організаційними й пропагандистськими зусиллями, фінансовими ресурсами й розраховані на певні соціальні результати. Незважаючи на те, що головним суб’єктом соціальної політики є держава, поряд з нею активну роль виконують інші, недержавні суб’єкти, зокрема, профспілки й політичні партії. Головними показниками ефективності соціальної політики є рівень добробуту, освіти, здоров’я населення, соціальної стабільності, конструктивності відносин соціальних груп тощо. Зобов’язання держави полягають у створенні умов для забезпечення рівного доступу до задоволення основних потреб громадян, підвищення рівня та якості життя населення, розвитку соціальної сфери та стабільних відносин в суспільстві. Основною метою соціальної політики є створення умов для її функціонування згідно із стратегією економічного розвитку та фінансової стабілізації. Кінцевим результатом цього процесу має бути забезпечення достатнього життєвого рівня населення, поліпшення демографічних показників, розвиток трудових ресурсів, відновлення освітнього та наукового потенціалів. Акцент переноситься на посилення соціального захисту, реформування системи соціального забезпечення – страхування, пенсійних виплат, розвитку соціальних послуг, адресної соціальної допомоги тощо.

Технологізація соціальної роботи, як і будь-якої іншої діяльності в соціальній сфері, є відображенням об'єктивних вимог, що висуваються науково-технічним й соціальним прогресом. Вона завжди має інноваційний, творчий характер, тому що пов'язана з постійним пошуком більш досконалих і, як наслідок, більш ефективних способів використання ресурсів людини, її фізичного й інтелектуального потенціалу. Впровадження технологічного підходу в практику організації соціального обслуговування й соціальної допомоги найбільш уразливих прошарків населення - це стратегічний напрямок, що має в своїй основі відмову в роботі з людьми від методу "проб і помилок" та постійну орієнтацію на високий кінцевий результат за оптимальної витрати сил і засобів. Без знань теорії соціальних технологій, принципів технологічного підходу до професійної діяльності і конкретних методик роботи з клієнтом неможливі планування, організація й здійснення соціального менеджменту і соціальних послуг. Знання та досвід регулювання людських стосунків у формі конкретної технології можна передавати від одних спеціалістів до інших, у короткі терміни навчати кадри мистецтву роботи з людьми.

**Ступінь наукової розробленості проблеми.**Слід зазначити, що проблемам надання державних соціальних послуг у сфері зайнятості населення присвячені роботи таких вітчизняних та українських вчених: О. Волянська, Т. Вонберг, Т. Кицак, В. Петюх, Л. Фокас, Л. Щетініна, Ю. Маршавін, В. Скільська, Д. Прайс, Ф. Туй, Е. Хансен. У роботах вчених запропоновано шляхи та конкретні механізми вдосконалення окремих соціальних послуг зі сприяння зайнятості населення (послуг з працевлаштування, профорієнтації, організації професійного навчання безробітних та ін.).

Проте складна соціально – економічна ситуація, що поглибила проблеми на ринку праці, актуалізує необхідність упровадження сучасних сервісних технологій в обслуговуванні населення державною службою зайнятості та індивідуалізації соціальних послуг у цій сфері.

**Об’єкт дослідження:** соціальна робота в службі зайнятості та її технології*.*

**Предмет дослідження:** технологія соціальної роботи у сфері зайнятості населення.

**Мета дослідження:** теоретично визначити та дослідити технології надання соціальних послуг у службі зайнятості громадянам.

Об’єкт, предмет та мета дозволили сформувати такі **завдання** магістерської роботи:

1. з’ясуватиметодологічні першооснови соціальної роботи у сфері зайнятості;
2. дати визначення та розкрити сутність поняття «зайнятість» і «безробіття» як соціально-економічні явища і предмет соціальної роботи;
3. охарактеризувати політику у сфері зайнятості;
4. проаналізувати надання соціальних послуг громадянам у сфері зайнятості та працевлаштуванні;
5. дослідитипрацевлаштуваннявразливих груп населення як пріоритетне завдання Полтавського обласного центру зайнятості;
6. розкрити сутність профілювання та кейс – менеджменту в сфері зайнятості населення;
7. провести аналіз підвищення якості надання послуг державною службою зайнятості України.

**Методи наукового дослідження:** Теоретико-методологічним підґрунтям дослідження стали праці вітчизняних і зарубіжних дослідників у галузі публічного управління, соціального захисту населення, взаємодії громадян з державною службою зайнятості.

В роботі використано: історичний та логічний методи – для дослідження теоретичних засад зайнятості населення; абстрактно-логічний – для теоретичного узагальнення й формування висновків; економіко-статистичний – для аналізу сучасного стану проблем зайнятості населення в Україні; методи аналізу й синтезу – для розробки ефективного механізму реалізації державної політики у сфері зайнятості.

Теоретичною та емпіричною базою дослідження стали законодавчі та нормативно-правові акти України, що встановлюють правові та організаційні основи суспільних відносин у сфері зайнятості населення, вітчизняні та зарубіжні наукові публікації, аналітичні й статистичні дані державної служби зайнятості, результати соціологічних досліджень.

*Практичне значення отриманих результатів* полягає в тому, що в сукупності вони створюють теоретичну й методичну основу для дослідження сутності забезпечення державних соціальних гарантій у сфері зайнятості населення України та їх правового забезпечення у процесі надання послуг громадянам.

Матеріали даної роботи можна використовувати як теоретичні елементи наукового підґрунтя для подальших досліджень процесів соціального захисту населення України у забезпеченні державних соціальних гарантій у сфері зайнятості населення.

**Апробація результатів дослідження.**Основні положення й результати магістерської роботи репрезентовано в науковій публікації автора, а також обговорено на Міжнародному науковому конгресі «Публічне управління ХХІ століття: портал можливостей»: Рудь М.Е.Забезпечення розвитку інклюзивного ринку праці / М.Е.Рудь // Публічне управління ХХІ століття: портал можливостей: зб.Тез ХХ Міжнар. Наук. Конгресу. – Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2020. – 524с.

**Структура та обсяг роботи.** Структурно робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи викладено на …… сторінці.

**РОЗДІЛ І.**

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ**

* 1. **Методологічні першооснови соціальної роботи у сфері зайнятості**

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

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

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

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

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

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

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

* дослідження і виявлення чинників соціально-політичного, соціально-економічного, соціально-культурного впливу на зайнятість особистостей та соціальних груп, спільнот; накопичення емпіричного матеріалу, його теоретичне усвідомлення, узагальнення, систематизація, практичне застосування;
* визначення суб'єктів і об'єктів негативного і позитивного впливу на особистість і суспільство в цілому; закономірностей управління, регулювання і організації соціальної роботи у сфері зайнятості як практичної діяльності;
* використання різноманітних інструментів вивчення громадської думки і потреб громадян, соціальних, соціально-психологічних, соціально-економічних та інших проблем споживачів соціальних послуг, конкретного соціального оточення, умов функціонування суб'єктів і об'єктів соціальної роботи;
* визначення правильних, доцільних, науково обґрунтованих засобів, прийомів, технологій, форм і методів соціальної роботи у сфері зайнятості, механізмів виключення із практики суспільного життя негативних чинників, що погіршують становище громадян на ринку праці;
* наукова розробка системи попередження погіршення добробуту населення, стимулювання прогресивних ініціатив, розробка форм, методів, напрямів соціальної роботи, спрямованих на поліпшення становища населення у сфері праці та зайнятості й саморозвитку особистості;
* розробка наукових підходів швидкого реагування системи державної підтримки населення на потреби і проблеми громадян, створення відповідної громадської думки, психологічної допомоги і соціального захисту.

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

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

* діагностична, яка полягає у вивченні особливостей потреб представників різних соціальних груп, прошарків, їх потреб, соціальної ситуації, яка детермінує їх уразливість, вплив на них макро-, мезо- та мікрофакторів навколишнього середовища, тобто визначення «соціального діагнозу»;
* прогностична – прогнозує розвиток соціальних процесів та явищ, які відбуваються у суспільстві і впливають на життєдіяльність індивідів, сім’ї, соціальних груп та інших спільнот, розробляє превентивні заходи попередження негативних соціальних наслідків, механізми зниження соціальних ризиків для суб’єктів;
* правозахисна – ініціює прийняття і використання законів, правових актів, які спрямовані на забезпечення соціального захисту, підтримку, допомогу особам, соціальним групам, сім’ям, які її потребують;
* організаційна, яка сприяє створенню системи соціальних служб, установ, організаційних структур тощо і спрямовує їх діяльність на надання різного виду соціальних послуг, допомоги населенню;
* профілактична – полягає у розробці та реалізації механізмів (економічних, юридичних, психологічних, медичних, педагогічних, соціальних), які спрямовані на попередження і подолання негативних явищ, девіантних вчинків, надає допомогу тим, хто її потребує;
* соціально-медична передбачає організацію соціальної роботи щодо профілактики захворювань, сприяє оволодінню основами надання першої медичної допомоги, використанню різних заходів розповсюдження здорового способу життя, подоланню шкідливих звичок;
* соціально-педагогічна спрямована на виявлення потреб та інтересів людей у різних видах діяльності у сфері освіти, дозвілля (спортивно-оздоровчій, творчій діяльності),залучення до цієї роботи установ, організацій, спілок, товариств, союзів, проведення виховної роботи;
* психологічна полягає в консультативній соціальній роботі з питань міжособистісних відносин, у сприянні соціальній адаптації особистості, надає допомогу в соціальній реабілітації тим, хто її потребує;
* соціально-побутова функція полягає в наданні необхідної допомоги і підтримки різним категоріям населення (інвалідам, людям похилого віку, молодим сім’ям тощо) у вирішенні побутових проблем, з якими вони самостійно впоратись не спроможні з незалежних від них обставин;
* комунікативна спрямована на встановлення контактів клієнтів із соціальними службами, організаціями, установами, сприяння обміну інформацією, розробку і реалізацію технологій взаємодії із соціальними працівниками, оточуючим середовищем (сім’єю, колегами тощо).

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

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

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

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

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

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

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

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

Важливими для соціальної роботи у сфері зайнятості як професійної діяльності є засади: універсальності, охорони соціальних прав, толерантності, профілактичної спрямованості,опертя на власні сили, клієнтоцентризму, мобілізації соціальних ресурсів, соціального реагування, конфіденційності.

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

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

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

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

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

- аналіз літературних джерел;

- теоретичний аналіз і синтез соціально-педагогічних досліджень;

- спостереження у природних умовах, у процесі тестування,спільних заходів тощо;

- вивчення та узагальнення досвіду;

- експеримент;

- метод експертних оцінок.

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

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

* за напрямами та формами соціальної роботи: організаційні, соціальнопсихологічні,соціально-педагогічні,соціально-медичні,соціально-економічні;
* за об'єктами соціальної роботи: індивідуальні, групові, в громаді;
* за суб'єктами соціальної роботи: методи, що застосовують окремі спеціалісти;колектив соціальної служби,орган управління соціальною роботою.
  1. **Зайнятість і безробіття як соціально-економічні явища і предмет соціальної роботи**

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

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

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

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

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

* наймані працівники, особи, які працюють самостійно (підприємці,

фермери, творчі працівники), зайняті в органах державної влади й управління;

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

- особи, що виконують суспільно-оплачувані роботи;

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

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

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

Розрізняють три основні види зайнятості: повну, раціональну й ефективну.

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

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

Ефективна зайнятість - це зайнятість, що здійснюється відповідно до вимог інтенсивного типу відтворення та критеріїв економічної доцільності й соціальної результативності, зорієнтована на скорочення ручної, непрестижної, важкої праці. Розрізняють також основну і спеціальні форми зайнятості.Основна форма регулюється трудовим законодавством і типовими правилами внутрішнього розпорядку щодо різних категорій працівників.Спеціальні, або нетрадиційні форми зайнятості (робота вдома, за сумісництвом, індивідуальна і кооперативна трудова діяльність та ін.) здійснюються відповідно до спеціальних правових норм..

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

Окрім цих видів зайнятості, існують ще так звані нетрадиційні, до яких належать: сезонна, поденна та тимчасова зайнятість, зайнятість неповний робочий день.

Сьогодні в Україні ці види зайнятості охоплюють велику частку населення.

За характером діяльності зайнятiсть може бути такою:

- робота на пiдприємствах, в органiзацiях, установах, фiрмах вcix форм власностi i господарювання;

- робота за кордоном i на спiльних пiдприємствах; - виконання державних i громадських обов’язкiв;

- служба в законних вiйськових формуваннях;

- навчання в денних навчальних закладах;

- ведення домогосподарства i пiдсобного господарства;

- виховання дiтей в сім’ї;

- догляд за хворими, iнвалiдами та людьми похилого вiкy;

- iншi види дiяльностi, якi встановленi законом.

За галузевою належнiстю зайнятiсть може бути:

- у сферi матерiального виробництва;

- у сферi нематерiального виробництва i обслуговування;

- в окремих великих галузях, наприклад, у промисловостi, будiвництвi, сiльському господарствi, на тpaнcпopтi i у зв’язку, у науцi, мистецтвi i т.п.

За формами організації робочого часу:

- повна зайнятість – це зайнятість протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка приносить дохід в нормальних для конкретного регіону розмірах;

- неповна зайнятість – це зайнятість певної особи або протягом неповного робочого часу, або з неповною оплатою, або з неповною ефективністю.Неповна зайнятість може бути явною або прихованою.Часткова зайнятість — це добровільна неповна зайнятість.

За статусом діяльності:

- первинна зайнятість — це зайнятість за основним мiсцем роботи, тобто там, де знаходиться трудова книжка особи;

- вторинна зайнятість — це зайнятість додаткова, на iншому пiдприємствi або нерегламентована.

За характером організації робочих місць та робочого часу:

- стандартна зайнятість, яка характеризується роботою у виробничому приміщенні роботодавця; стандартним навантаженням протягом дня, тижня, року; наявністю стабільного робочого місця;

- нестандартна зайнятість не відповідає стандартним типовим правилам і потребує спеціального правового регулювання.

За стабільністю трудової діяльності:

- постійна зайнятість, яка відзначається відносною стабільністю місця роботи;

- тимчасова зайнятість, яка пов’язана з тимчасовим, епізодичним або сезонним характером роботи.

За формами правового регулювання:

- нелегальна зайнятість (тіньовий ринок праці) – діяльність громадян не регламентується жодними державними документами;

- легальна зайнятість забезпечення місцем роботи відповідно до нормативно-правових норм про працю .

В умовах перехідної економіки в Україні досить поширена нерегламентована форма зайнятості, яка функціонує і як первинна, і як вторинна зайнятість громадян.Нерегламентована зайнятість — це діяльність працездатного населення працездатного віку, яка виключена зі сфери соціально-трудових норм та відносин і не враховується державною статистикою. Розширення нерегламентованої зайнятості супроводжується подальшим знецінюванням робочої сили, зниженням мотивації до праці, насамперед у державному секторі, зростанням інфляції та цін. Доходи від такої діяльності не оподатковуються, тому держава зазнає певних збитків. Водночас через вищі заробітки та зовнішню привабливість нерегламентованої діяльності у людей формується ставлення до неї як до престижної.

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

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

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

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

Молодь має більше шансів бути зайнятою за тимчасовими контрактами, адже для молодих працівників непостійна зайнятість є своєрідним «пропускним пунктом» на ринок праці.

Дослідники підкреслюють такі особливості гнучкої зайнятості: по-перше, застосування нестандартних організаційно-правових умов зайнятості працівників; по-друге, значний ступінь свободи дій суб’єктів трудових відносин, їх самостійності при значно меншій порівнянні зі стандартною, традиційною зайнятістю) зовнішній регламентації в організації праці і виробництва, прийнятті самостійних рішень. Тобто гнучка зайнятість сприяє розвитку самостійності працездатної особи, інтеграції інтересів суспільства і людини у сфері зайнятості, забезпечує реалізацію права на працю, підвищення її соціального статусу, змінює ставлення до праці. Самозайнятість (self-employment) – це включення в соціально-трудову 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.

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

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

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

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

- захисний, коли уникають реальної оцінки ситуації (не намагаються реалістично подивитися на ситуацію);

- хаотичний пошук роботи;

- пошук роботи в умовах обмеженої інформованості;

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

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

Безробіттявважається 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.

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

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

Отже, існування природного рівня безробіття вважається закономірним явищем і не виключає можливості повної зайнятості. Його величина, яка коливається від 4 до 6% для регіонів, де зареєстроване безробіття нижче, дорівнює або вище від загальнодержавного рівня, зменшує сферу прикладання праці. Безробіття вважається, з одного боку, важливим стимулятором активності працюючого населення, а з другого - великим суспільним лихом.

До негативних наслідків безробіття можна віднести:

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

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

Завданням сучасного етапу в сфері регулювання зайнятості є перехід до активної політики на ринку праці, яка, на жаль, не здійснюється зараз. В основу має бути покладена модель управління, центральними елементами якої є основні регулятори ринкової організації праці: заробітна плата як ціна послуг праці, конкуренція на ринку праці, трудова мобільність, рівень безробіття. Саме за цими параметрами здійснюється, з одного боку, саморегулювання на ринку праці, а з іншого - відбувається втручання держави, яка реалізує координуючу, стимулюючу чи обмежуючу роль у процесі управління.Пріоритетними напрямками реформування українського ринку праці є удосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів, соціальна підтримка окремих груп, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої с; сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення; запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування, впровадження механізмів звільнення і перерозподілу, реструктуризації економіки і піднесення вітчизняного виробництва.

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

1) двоїстість мислення та несхильність до компромісу: проявляється у наявності неформальних груп у трудовому колективі, в непередбачуваності і безкомпромісності прийнятих рішень, непослідовних діях, формуванні «подвійних стандартів»;

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

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

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

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

6) схильність недооцінювати наслідки прийнятих рішень, зовнішні обставини;

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

8) циклічний характер трудової діяльності.

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

* 1. **Політика у сфері зайнятості**

Згідно Закону України «Про зайнятість населення»,державна політика зайнятості населення базується на принципах:

1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;

2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;

3) забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю;

4) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

Метою державної політики у сфері зайнятості населення є:

1) забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю;

2) сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб;

3) сприяння зайнятості населення, у тому числі в сільській місцевості та на депресивних територіях;

4) забезпечення економіки кваліфікованими кадрами;

5) збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці);

6) пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості;

7) забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття;

8) посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів.

Основними напрямами державної політики у сфері зайнятості населення є:

1) створення умов для розвитку економіки та сприяння створенню нових робочих місць;

2) задоволення попиту пріоритетних галузей економіки у висококваліфікованих працівниках;

3) посилення мотивації до легальної і продуктивної праці;

4) активізація підприємницької ініціативи та самостійної зайнятості населення;

5) удосконалення системи професійного навчання з урахуванням інтересів особистості, потреб економіки та ринку праці;

6) сприяння підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання у професійному розвитку працівників;

7) збалансування попиту і пропонування щодо обсягу та рівня кваліфікації робочої сили на ринку праці шляхом системного прогнозування потреб економіки;

8) сприяння зайнятості громадян;

9) забезпечення створення рівних можливостей для реалізації суб'єктами господарювання інфраструктурних проектів та цільових програм, що фінансуються за рахунок державних коштів;

10) координація та контроль діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;

11) повернення безробітних до продуктивної зайнятості;

12) міжнародне співробітництво у сфері забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном;

13) взаємодія органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців та професійних спілок з метою забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, зокрема здійснення заходів щодо сприяння зайнятості населення;

14) забезпечення ефективного та цільового використання коштів, спрямованих на реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення;

15) здійснення заходів, що сприяють зайнятості громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці (частина перша статті 14 цього Закону);

16) заохочення роботодавців, які зберігають діючі та створюють нові робочі місця насамперед для громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці (частина перша статті 14 цього Закону);

17) забезпечення співпраці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, інших посередників з працевлаштування та установ соціальної, професійної і трудової реабілітації осіб з інвалідністю, центрів соціальних служб для молоді;

18) захист внутрішнього ринку праці шляхом регулювання залучення до роботи іноземних працівників.

Також слід зазначити, що розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.12.2019 р. затверджено «Основні напрямки реалізації державної політики зайнятості населення та створення нових робочих місць на період до 2022 року».

Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року (далі - Основні напрями) є комплексним документом, який охоплює увесь спектр проблем зайнятості населення, що потребують нагального розв’язання, та формує стратегічне бачення щодо напрямів соціально-економічного розвитку країни. Вони визначають як основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, так і пріоритетні завдання державної політики за кожним напрямом її реалізації.

Основні напрями розроблені відповідно до Закону України “Про зайнятість населення”, Програми діяльності Кабінету Міністрів України, схваленої постановою Верховної Ради України від 4 жовтня 2019 р. № 188-IX, а також на підставі Прогнозу економічного і соціального розвитку України на 2020-2022 роки, схваленого постановою Кабінету Міністрів України від 15 травня 2019 р. № 555 (Офіційний вісник України, 2019 р., № 53, ст. 1832), та спрямовані на досягнення Цілі сталого розвитку 8 “Сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх”.

Обов’язковою умовою реалізації Основних напрямів є забезпечення взаємозв’язку політики зайнятості та економічної політики, поліпшення взаємодії між сторонами соціального діалогу, центральними і місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування.

Основні напрями є підґрунтям для розроблення територіальних та місцевих програм зайнятості населення.

Основні напрями впроваджуються з метою розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів шляхом:

1. стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць;
2. створення умов для підвищення рівня зайнятості населення;
3. збалансування попиту та пропозиції на ринку праці.

Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення до 2022 року здійснюватиметься за такими основними напрямами:

1. Розвиток національної економіки як основи для забезпечення

продуктивної зайнятості та створення нових робочих місць. Розвиток національного ринку праці насамперед залежить від макроекономічної ситуації в Україні та є її віддзеркаленням. Підґрунтям для поліпшення ситуації на ринку праці та появи позитивних тенденцій у сфері зайнятості є наявність в країні сприятливих економічних процесів, спрямованих на стале економічне зростання.

1. Стимулювання розвитку підприємництва та самозайнятості. Втрата

позицій суб’єктів великого підприємництва та гнучкість суб’єктів малого і середнього підприємництва в кризових умовах призводять до збільшення ролі малого і середнього підприємництва у забезпеченні стійкого економічного розвитку України.

1. Забезпечення створення гідних умов праці та детінізація відносин у

сфері зайнятості населення. Реалізація напряму здійснюватиметься шляхом:

підвищення рівня добробуту населення в результаті поетапного наближення рівня заробітної плати в Україні до країн - членів ЄС; створення умов для легалізації зайнятості та доходів населення; удосконалення законодавства про працю з урахуванням міжнародних стандартів та посилення контролю за його дотриманням; створення умов для забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків на ринку праці.

1. Розвиток системи професійної (професійно-технічної) освіти та

забезпечення створення умов для професійного навчання впродовж життя.Невідповідність напрямів підготовки молодих фахівців потребам економіки призводить до професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці. В результаті ринок праці переповнений випускниками закладів освіти, які здобули спеціальності, що не користуються попитом на ринку праці.

Наявність структурної диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили - за професійними групами працівників, видами економічної діяльності та у регіональному розрізі, - а також незадовільні якісні характеристики вакантних робочих місць (посад) за умовами та оплатою праці є чинниками, що не приваблюють кваліфікованих працівників до роботи на таких робочих місцях, а отже, обмежують можливості працевлаштування безробітних громадян та задоволення потреби роботодавців у працівниках.

З іншого боку, роботодавців не влаштовує значна кількість працівників внаслідок особливих вимог виробництва до рівня їх кваліфікації та досвіду роботи, а розв’язання проблеми укомплектування вільних робочих місць висококваліфікованими працівниками ускладнюється через незадовільні якісні характеристики значної кількості таких робочих місць.

1. Забезпечення розвитку інклюзивного ринку праці. Сприяння

зайнятості молоді. Однією з актуальних проблем сучасного ринку праці є проблема працевлаштування осіб, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, зокрема молоді, осіб передпенсійного віку, осіб з інвалідністю, учасників бойових дій, які брали безпосередню участь в антитерористичній операції, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, та внутрішньо переміщених осіб, а також біженців та осіб, які потребують додаткового захисту, тощо.

Рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці, у 2018 році серед молоді у віці 15-24 років становив 17,9 відсотка, у віці 25-29 років - 9,8 відсотка, серед осіб у віці 30-34 років - 8,9 відсотка. Серед осіб у віці 15-24 років цей показник був майже удвічі вищий, ніж відповідний показник серед усіх вікових груп..

6) Реформування державної служби зайнятості та забезпечення інноваційного розвитку послуг на ринку праці.Сьогодення вимагає зміни підходів до надання послуг безробітним, шукачам роботи і роботодавцям, розвитку активної політики зайнятості. Її ядром повинно стати підвищення якості трудового потенціалу та інтеграція якнайбільшої частки населення в національний ринок праці. Це може бути забезпечено шляхом розширення інструментарію та заходів стимулювання зайнятості з акцентом на новітні інформаційні технології, зміну підходів у роботі із суб’єктами ринку праці, інтеграцію на ринок праці економічно неактивного населення.

Створення системи місцевого партнерства зайнятості дасть змогу об’єднати зусилля державної служби зайнятості, сторін соціального діалогу та усіх стейкхолдерів на місцевому і регіональному ринку праці для розроблення, фінансування та реалізації місцевих ініціатив у сфері зайнятості з метою створення робочих місць і оперативного працевлаштування безробітних.

7) Забезпечення реалізації ефективної державної політики у сфері трудової міграції. Низький рівень життя спонукає значну кількість українців до пошуку роботи поза межами країни. Як наслідок, в Україні протягом 2015-2017 років відбулося посилення процесів зовнішньої трудової міграції.

За результатами модульного вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань трудової міграції, опублікованого Держстатом у статистичному бюлетені “Зовнішня трудова міграція населення України”, у 2015-2017 роках кількість трудових мігрантів у віці 15-70 років становила 1,3 млн. осіб (4,5 відсотка населення відповідного віку), що на 10,3 відсотка більше, ніж за минулий період обстеження (у 2010-2012 роках).

Разом з тим масштаби трудової міграції можуть бути більшими, ніж це фіксується офіційною статистикою. За експертними оцінками, опублікованими у різних джерелах, за кордоном працює більше 3 млн. громадян України.

Головною причиною міграції 71 відсоток українських трудових мігрантів зазначили низьку заробітну плату в Україні. Можливість отримати за кордоном заробітну плату в рази більшу, ніж в Україні, є основним рушієм трудових міграційних процесів.

Розв’язання проблем у сфері зайнятості населення дасть можливість створити умови, зокрема для:

1. збільшення кількості та поліпшення якості робочих місць з гідними умовами праці;
2. зменшення обсягів неформальної зайнятості населення;
3. збільшення кількості громадян, зайнятих економічною діяльністю (зростання рівня зайнятих економічною діяльністю у віці 15-70 років у 2022 році до 60,7 відсотка);
4. зменшення рівня безробіття (скорочення рівня безробіття у 2022 році до 6 відсотків до робочої сили у віці 15-70 років), зокрема серед молоді;
5. підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили;
6. удосконалення механізму державного регулювання внутрішніх і зовнішніх міграційних переміщень робочої сили;
7. підвищення якості надання послуг державною службою зайнятості.

**Висновки до першого розділу**

**Розділ ІІ. ТЕХНОЛОГІЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ**

**2.1 Технології соціальної роботи у сфері зайнятості**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Для досягнення цієї мети передбачається вирішення наступних завдань:

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

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

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

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

Допомога соціального працівника може бути прямою і опосередкованої: пряма спрямована безпосередньо на захист прав та інтересів безробітного, поліпшення умов його життя, зняття небажаних психічних станів. Опосередкована допомога надається через роботу в соціальному оточенні безробітного (сім'я, друзі, родичі), через різні державні фонди та організації. Професійна допомога, що надається соціальним працівником різноманітна. Відповідно до закону «Про зайнятість населення» громадяни нашої країни мають право на безкоштовну консультацію у виборі професії, професійного навчання.

Соціальний працівник - консультант надає консультацію пронаявність вакантних місць, про підприємства, де вони є, про можливість перенавчання. Так само проводиться професійнеконсультування. На цьому етапі може з'ясуватися, що клієнт потребує психологічної підтримки. Особиста психологічна консультація необхідна тим безробітним, які перебувають у стані депресії зі зниженою активністю поведінки, песимістичним настроєм і поганим самопочуттям. Такі люди відчувають труднощі в спілкуванні, як з близькими, так і з потенційними роботодавцями. З метою координації психологічного стану безробітного, полегшення процесупрацевлаштування та закріплення на новому робочому місці проводяться заходи по зняттю емоційної напруги, соціально-психологічної адаптації громадян. Але саме звернення до психолога для багатьох безробітних пов'язане з негативними емоціями, тому що багато людей ставлять знак рівності між психологом і психіатром. Тут необхідна просвітницька діяльність соціального працівника, спрямована на роз'яснення можливу необхідність психологічної допомоги, тобто формування установки на природність звернення до психолога. Допомога в подоланні стресової ситуації є першим кроком на шляхупрацевлаштування безробітного. Наступним напрямком допомоги соціального працівника буде навчання безробітного навичкам самопрезентації, планування свого працевлаштування, шляхом черговості постановки цілей пошуку роботи. При опрацюванні всіх етапів: складання резюме, оголошення в газету, навчання діловому спілкуванню безробітний відчуває емоційний підйом.

Соціальний працівник має сприяти направленню безробітного на соціально - психологічний тренінг, в ході якого відновлюються втрачені комунікативні здібності, підвищується упевненість в собі. Для цього застосовуються групові тренінгові заняття, які реалізуються в рамках програми соціальної адаптації безробітних громадян, що проводяться в клубній формі («Клуби шукають роботу», «Новий старт»). Головними завданнями клубів є забезпечення безробітних інформацією про ринок праці, навчання навичкам пошуку роботи та надання допомоги в практичному застосуванні отриманих навичок з метою зменшення термінів пошуку підходящої роботи. Безробіття дуже сильно деструктивно впливає на важливий соціальний інститут - сім'ю. Це призводить до зниження її життєвого рівня та часткового виконання чи невиконання основних функцій, покладених на неї державою, а так само до її руйнування. У сім'ях безробітних значно частіше зустрічаються випадки жорстокого поводження з дітьми,спостерігаються відхилення у дітей, нервові розлади. Для виведення з кризи безробітних та їх сімей соціальний працівник застосовує різні види допомоги. Перш за все, він вивчає стан сімей безробітних. Визначивши основні проблеми (наявність асоціальної поведінки, погані життєві умови, неуспішність дітей) соціальний працівник застосовує певний напрям допомоги, який може включати залучення інших організацій. Це може бути надання юридичної допомоги (захист прав у разі необґрунтованого звільнення, неправильна виплата допомог і т.д.). Також соціальний працівник повинен направляти людей, що знаходяться в стресовій ситуації, не тільки безробітних, але і членів їх сімей, в службу психологічної допомоги. Дослідження показують, що в допомозі професійних психологів потребує від 60 до 90% людей різного віку. Соціальний працівник спільно з підприємствами та організаціями, що перебувають на даній території, може займатися організацією дозвілля та відпочинку дітей із сімей безробітних.

Соціальний працівник може сприяти безробітному у пошуку роботи та його працевлаштування. Особливу увагу слід звертати на те, наскільки повно робота буде реалізовувати професійний потенціал людини, на який час вона надається, як вона співвідноситься з минулим місцем роботи, рівнем заробітної плати. Соціальний працівник може допомогти безробітним у створенні їх асоціацій. Об'єднавшись, безробітні могли б створювати власні підприємства. Функціями соціального працівника у цій справі може бути надання разових консультацій асоціаціям, які звертаються за допомогою, збір інформації про існуючі групи і направлення туди клієнтів.

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

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

**2.2 Надання соціальних послуг громадянам у сфері зайнятості та працевлаштуванні**

Державна служба зайнятості України покликана задовольняти постійно зростаючі потреби людей в якісному та швидкому забезпеченні їх роботою, що максимально відповідає їх особистим та професійним якостям. Центр зайнятості забезпечує реалізацію питань, пов’язаних з професійним навчанням, працевлаштуванням та соціальною підтримкою тимчасово непрацюючих громадян на підвідомчій території.

На практиці якість соціальних послуг визначається: оперативністю роботи по підбору соціальних послуг для клієнтів (швидкість обслуговування в комплексі визначає ступінь задоволення кожного клієнта); термінами отримання довідкової інформації; ввічливістю обслуговування, яке виражається в привітності працівників, їх увазі до запитань та зауважень кожного клієнта; наявністю узгодження всіх складових частин комплексного обслуговування [3, с. 55].

До соціальних послуг, які надає служба зайнятості, належать:

1) організація прийому осіб, що звернулися за послугами до СЗ;

2) надання інформаційних консультаційних та профорієнтаційних послуг; пошук підходящої роботи;

3) організація професійної підготовки та перепідготовки;

4) нарахування та організація виплат усіх видів матеріального забезпечення відповідно до Закону України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”;

5) робота з роботодавцями та підбір кадрів на їх замовлення;

6) реєстрація платників та контроль за надходженням до Фонду;

7) організація діяльності картотеки;

8) формування статистичних та аналітичних звітів.

Удосконалення надання послуг клієнтам служби зайнятості здійснюється шляхом: орієнтації на швидке, якісне та повноцінне обслуговування клієнтів служби зайнятості за допомогою інформаційноїпідтримки процесів надання послуг, спеціалізації інтерфейсів і функціонального складу системи; переходу від системи обліку подій до системи підтримки ділових процедур надання послуг клієнтам; автоматизація процесу підбору роботи та претендентів на заміщення вільних робочих місць та вакантних посад; визначення набору правил та стимулів, що враховують роль людського фактору в системі.

У межах єдиного інформаційного середовища передбачено електронний обмін даними з Пенсійним фондом, органами державної влади, субсидій, статистики, податкової адміністрації та іншими. Це дає змогу скоротити термін обслуговування клієнтів, зменшити кількість довідок, які видаються клієнтам, та розбіжність даних.

З метою підвищення функціональної ефективності та якості надання соціальних послуг в ЄТНаСП передбачено складання разом з клієнтом - безробітним плану дій щодо власного працевлаштування або Соціального контракту, які оформлюються окремими документами та регулюванням зайнятості населення, професійною орієнтацією,відображають відносини між центром зайнятості та клієнтом щодо виконання визначених заходів. Саме такий підхід, коли зобов’язання постачальника послуги та споживача (клієнта) офіційно оформлені, повністю відповідає вимогам міжнародних стандартів серії 180 9000 стосовно можливості оцінки якості наданої послуги. [5,с.15].

Підвищення якості обслуговування шукачів роботи та роботодавців, в тому числі із застосуванням сучасних методів інформаційно- роз’яснювальної роботи та інформаційних технологій, здійснюєтьсяшляхом: здійснення моніторингу та прогнозування потреби в кадрах за окремими видами економічної діяльності; посилення індивідуального підходу до підбору претендентів для задоволення заявлених вимог роботодавців (на засадах рекрутингу); забезпечення клієнто-центрованого підходу при підборі підходящої роботи особам, зокрема учасникам антитерористичної операції та внутрішньо переміщеним особам, з урахуванням їх професійного досвіду, індивідуальних здібностей та спроможності конкурування на ринку праці; поетапногозапровадження соціального супроводу вразливих категорій населення після працевлаштування; застосуванням сучасних методів інформаційно-роз’яснювальної роботи та інформаційних технологій; впровадження інноваційних форм та інформаційних технологій в організацію навчально-виробничого процесу в центрах професійно-технічної освіти (ЦПТО) Служби; здійснення моніторингу рівня задоволеності клієнтів Служби наданими послугами, дієвості рішень та результативності технологічних нововведень; модернізації персонального та масового електронного інформування громадян через засоби мобільного зв’язку, електронну пошту тощо; впровадження «Електронного кабінету роботодавця» для забезпечення значного спрощення надання інформації про потребу у робочій силі та звітності, скорочення часу на її подачу, можливості отримання послуг Служби та необхідної інформації без відвідування центрів зайнятості тощо.

Видами соціальних послуг за Законами України "Про зайнятість населення" та "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" є:

- професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях;

- профорієнтація;

- пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації громадських робіт для безробітних у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

- надання роботодавцям, які працевлаштовують зареєстрованих безробітних, осіб квотної категорії, компенсації єдиного соціального внеску за кожну працевлаштовану таку особу;

- надання громадянам віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності;

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

Зареєстровані безробітні мають право на одержання від державної служби зайнятості:

- інформації про свої права та обов'язки у статусі безробітного, обов'язки державних органів щодо зайнятості та соціального захисту від безробіття;

- консультаційних, інформаційних та профорієнтаційних послуг з метою вибору професії та працевлаштування;

- консультаційної допомоги щодо самостійного пошуку роботи;

- послуг з пошуку підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні;

- участь в оплачуваних громадських роботах;

- безоплатну професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації;

- матеріальне забезпечення на випадок безробіття.

Всі послуги державної служби зайнятості надаються на безоплатній основі.

Професійне інформування, передбачає надання відомостей про стан ринку праці, професійну освіту, перспективи у працевлаштуванні, основні положення законодавства про зайнятість, види забезпечення і соціальні послуги, які надаються державною службою зайнятості, та умови їх надання. Професійне консультування проводиться з метою надання допомоги у виборі або зміні професії чи виду трудової діяльності з урахуванням здібностей, нахилів, професійної підготовки громадян та потреб ринку праці.

Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних здійснюється для підвищення рівня конкурентоспроможності безробітних з метою подальшого працевлаштування з урахуванням потреб територіальних ринків праці у працівниках певних професій. Право пройти в пріоритетному порядку професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації мають безробітні, які не здатні на однакових умовах конкурувати на ринку праці і інваліди.

Професійне навчання здійснюється лише у ліцензованих навчальних закладах, за денною формою навчання, термін визначається навчальним планом, але не більше 12 місяців.

Місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування за участю державної служби зайнятості для забезпечення тимчасової зайнятості громадян, передусім громадян, зареєстрованих як безробітні, організовують оплачувані громадські роботи на підприємствах, в установах та організаціях, які перебувають у державній чи комунальній власності, і за договорами — на інших підприємствах, в установах та організаціях. Оплата праці громадян, зайнятих на громадських роботах, здійснюється за фактично виконану роботу відповідно до тарифів на аналогічні види робіт і не може бути меншою ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановлений законодавством. За безробітними працездатного віку, зареєстрованими в державній службі зайнятості, що беруть участь у таких роботах, зберігається виплата допомоги з безробіття у розмірах і в строки, встановлені законодавством.

Громадяни України, які працюють на умовах трудового договору (контракту), 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, підлягають страхуванню на випадок безробіття згідно з Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття". Особа набуває статусу застрахованої особи з дня укладання трудового договору, та припиняється з дня розірвання трудового договору.

Громадяни, визнані безробітними, підлягають соціальному забезпеченню згідно з Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття". Видами матеріального забезпечення за цим Законом є:

- допомога по безробіттю, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;

- допомога по частковому безробіттю;

- 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.

Матеріальне забезпечення безробітних здійснюється за рахунки Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Застраховані особи, визнані у встановленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіттю працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) не менше 26 календарних тижнів та сплачували страхові внески, мають право на допомогу по безробіттю залежно від страхового стажу. Загальна тривалість виплати допомоги з безробіття не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років. Для осіб передпенсійного віку (за 2 роки до настання права на пенсію) тривалість виплати допомоги з безробіття не може перевищувати 720 календарних днів.

Застрахованим особам розмір допомоги з безробіття визначається у відсотках до їх середньої заробітної плати (доходу), встановленої відповідно до порядку обчислення середньої заробітної плити (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого Кабінетом Міністрів України, залежно від страхового стажу: до 2 років — 50 відсотків; від 2 до 6 років — 55; від 6 до 10 років — 60; понад 10 років — 70 відсотків.

Допомога з безробіття виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру: перші 90 календарних днів — 100 відсотків; протягом наступних 90 календарних днів — 10; у подальшому — 70 відсотків.

**2.3 Працевлаштування вразливих груп населення – пріоритетне завдання Полтавського обласного центру зайнятості**

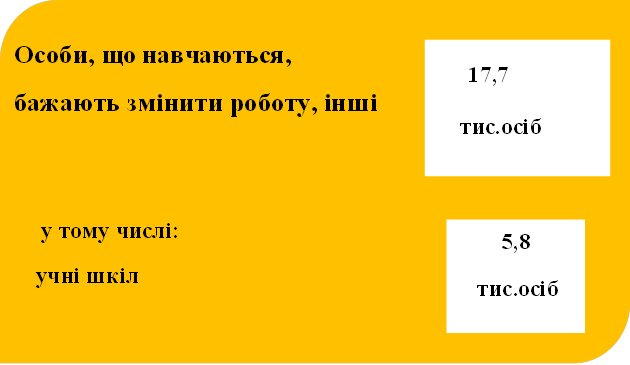
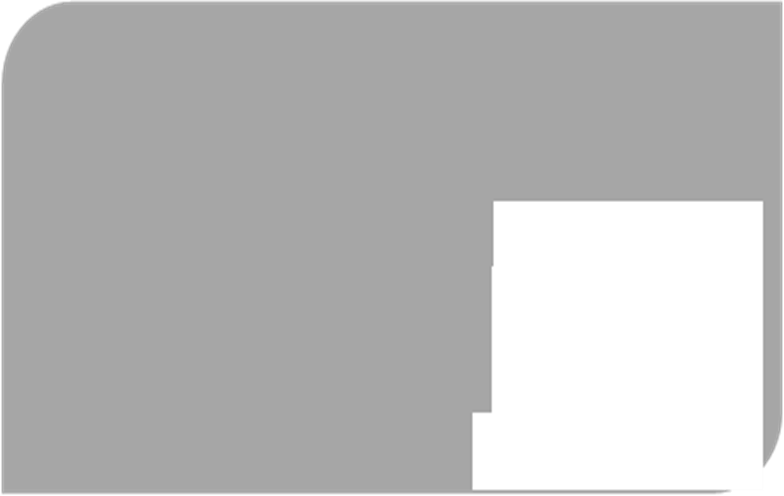
**Профорієнтаційні послуги Полтавської обласної служби зайнятості**

**у січні-грудні 2020 р.**

**Кількість послуг Кількість осіб, які отримали послуги**

****

**Категорії громадян:**

****

**БЕЗРОБІТНІ**

**в тому числі: 53,0 тис.осіб**

**учасники АТО 907 осіб**

**ВПО 282 особи**

**особи з інвалідністю 2,9 тис.осіб**

**молодь 16,2 тис.осіб**

**Розділ ІІІ.**

**Профілювання та кейс – менеджмент в сфері зайнятості населення України**

**3.1 Профілювання зареєстрованих безробітних**

Сучасний ринок праці України характеризується наявністю комплексу проблем, серед яких: зростання пропозиції робочої сили та скорочення попиту на неї, брак робочих місць для висококваліфікованих працівників, низький рівень заробітної плати, поширення тіньової зайнятості населення, збільшення кількості робочої сили старших вікових груп. Значною часткою клієнтів центрів зайнятості є малоконкурентні на ринку праці групи населення, зокрема: особи передпенсійного віку, жінки з малолітніми дітьми, молодь, яка шукає перше місце роботи, люди з інвалідністю, внутрішньо-переміщені особи, колишні ув’язнені.

Однією з передумов модернізації та розвитку державної служби зайнятості як сервісної установи сучасного формату з клієнто-центрованим підходом до обслуговування безробітних є потреба у впровадженні нових підходів щодо повернення шукачів роботи, в тому числі з числа вразливих на ринку праці груп населення та жінок, до активної зайнятості.

У зв’язку з цим, перед державною службою зайнятості постало завдання щодо застосування принципово нових технологій та методів, спрямованих на запобігання довготривалому безробіттю, зміни філософії надання послуг, розширення спектру заходів взаємодії з безробітним населенням з урахуванням їх індивідуальних характеристик, мотивації та потенціалу до працевлаштування.

Вивчення передового досвіду розвинутих країн світу свідчить про те, що в сфері зайнятості населення зберігаються тенденції застосування «активних» програм запобігання довготривалому безробіттю, профілювання, а також використання індивідуального, орієнтованого на клієнта, підходу в роботі з безробітними.

Система профілювання широко застосовується та довела свою ефективність у роботі центрів зайнятості багатьох країн світу, наприклад, Словенії, Нідерландах, Польщі, Німеччині, Данії, Ірландії, Швеції, США та деяких країнах СНД. Більшість країн світу, які активно застосовують профілювання у своїй практиці, використовують комбінування методів формального та неформального профілювання. Формальний метод профілювання базується на побудові статистичної моделі зайнятості, а неформальний – на експертних опитуваннях фахівців у сфері зайнятості. Розбіжності в підходах до профілювання визначаються лише ступенем пріоритетності того чи іншого методу профілювання.

Застосування профілювання в роботі центрів зайнятості населення дозволяє вже на початкових етапах швидко виявляти групи безробітних з високим ризиком довготривалого безробіття та надаватиїм послуги, що прискорюють їх працевлаштування.

Однією з найбільш ефективних технологій, що застосовуються для забезпечення індивідуалізованого підходу та максимально повного урахування потреб, особливостей та характеристик клієнтів — отримувачів послуг, с профілювання, тобто поділ на групи для подальшого урахування ïx особливостей у процесі надання послуг.

Суть технології профілювання полягає у розподіленні безробітних осіб, які звернулись до державної служби зайнятості на групи з урахуванням чинників ризику тривалого безробіття на основі індивідуальних характеристик особи, її трудового потенціалу. Основне завдання профілювання полягає в тому, щоб якомога раніше виявити осіб із високим ризиком довготривалого безробіття підібрати для них спеціальні програми, заходи реалізації активної політики зайнятості з урахування ситуації на локальному (місцевому) ринку праці.

У межах Програми розвитку Організації Об’єднаних Націй (далі — ПPOOH) «Підтримка реформи соціального сектору в Україні», враховуючи стан вітчизняного ринку праці, запроваджено технологію профілювання із залученням фахівців центрів зайнятості та здійснюється соціальний супровід за підходом кейс-менеджменту, що передбачає оцінювання фахівцем ситуації, розроблення індивідуального плану роботи, надання допомоги у розв’язанні особистих та соціальних проблем щодо працевлаштування в межах взаємодії фахівця центру зайнятості з безробітною особою.

Безпосередньо процедура профілювання передбачає групування безробітних осіб залежно від ризику довготривалого безробіття на основі індивідуальних характеристик, досвіду роботи, потенціалу працевлаштування, включаючи рівень мотивації. Безробітним особам із низьким рівнем мотивації до працевлаштування пропонуються відповідні послуги, спрямовані на його підвищення (послуги з професійної орієнтації, психологічна підтримка із залученням партнерських організацій); особам із низьким потенціалом працевлаштування — послуги, спрямовані на підвищення ïx конкурентоспроможності на ринку праці; особам із високим рівнем мотивації i потенціалом працевлаштування — інформаційні послуги [7].

Для всіх категорій безробітних осіб, незалежно від ïx потенціалу щодо працевлаштування та рівня мотивації, зацікавленості в отриманні роботи, складається індивідуальний план роботи з клієнтом, де передбачено доцільність та пріоритетність надання тих чи інших послуг, розроблено програму пошуку роботи, спираючись на індивідуальні характеристики шукача, його професійні та особистісні якості та враховуючи поточну ситуацію на ринку праці.

Одним із пріоритетних завдань фахівця центру зайнятості є з’ясування обставин, аналіз причин можливого тривалого безробіття. Індивідуальна програма пошуку роботи та працевлаштування безробітного повинна розроблятися фахівцем служби зайнятості спільно з клієнтом.

Профілювання безробітних – це процедура поділу безробітного населення на окремі профільні групи залежно від ризику їхнього перебування в стані довготривалого безробіття, який визначається на основі індивідуальних характеристик, досвіду роботи, потенціалу, а також рівня мотивації до працевлаштування. Для проходження профілювання спрямовуються шукачі роботи, які бажають зареєструватися в ЦЗ, мають в наявності документи, які необхідні для реєстрації, і для них відсутня підходяща робота.

Профілювання безробітних осіб в центрі зайнятості складається з таких етапів:

Етап 1. Визначення профільної групи На першому етапі ухвалюється рішення про надання / поновлення статусу безробітного, що є необхідною умовою проведення профілювання. Після цього відбувається зустріч фахівця ЦЗ з безробітною особою під час якої особу інформують про цілі та завдання профілювання, роз’яснюють переваги включення в роботу за цією технологією. Фахівець ЦЗ проводить оцінку ризику довготривалого безробіття шляхом аналізу даних персональної картки, анкетування безробітної особи з метою визначення рівня мотивації до працевлаштування та потенціалу працевлаштування, заповнює відповідні анкети. На підставі даних персональної картки безробітної особи та результатів анкетування визначає профільну групу і відповідні програми сприяння зайнятості, рекомендовані для цієї профільної групи. Безробітну особу обов’язково ознайомлюють з результатами профілювання, які заносяться до індивідуального переліку заходів та послуг сприяння працевлаштуванню Заповнені під час профілювання анкети додаються до персональної картки безробітної особи.

Етап 2. Реалізація безробітною особою заходів сприяння працевлаштуванню На другому етапі профілювання реалізується індивідуальний набір заходів і послуг з числа рекомендованих для визначеної профільної групи, до якої віднесено безробітну особу. На цьому етапі безробітна особа може зайняти активну позицію в процесі працевлаштування, вчасно відвідуючи запропоновані заходи, або відкладати виконання на останній день чи не виконувати взагалі. Тому важливим залишається питання уточнення рівня мотивації до працевлаштування та корегування профільної групи.

Етап 3. Уточнення профільної групи На цьому етапі відбувається уточнення рівня мотивації безробітної особи до працевлаштування та корегування її профільної групи. Уточнення мотивації може бути проведено не пізніше 30 днів після проведення першої зустрічі з профілювання. Фахівець ЦЗ спільно з безробітною особою заповнюють відповідну форму. За результатами цієї форми підраховують бали, які підсумовуються з результатами анкети визначення рівня мотивації. За підсумковим балом двох анкет приймається остаточне рішення щодо приналежності безробітної особи до певної профільної групи, відповідно чого корегується профільна група, а також заходи та послуги сприяння зайнятості. Профілювання проводиться у термін не пізніше 10 днів з дати подання особою заяви на надання (поновлення) статусу безробітного. На проведення профілювання для однієї особи відводиться до 60 хвилин.



**Рис. 3.1 Профілювання зареєстрованих безробітних**

**3.2 Кейс – менеджмент вразливих на ринку праці груп населення**

Незважаючи на стабілізацію ситуації на ринку праці, зростання чисельності зайнятого населення (до 16 млн. осіб) та зниження безробіття (9,7 %), його рівень в Україні все ж залишається значно вищим порівняно з показниками європейських країн (середній в ЄС ‒ 7,4 %) [10], а національний та місцеві ринки праці характеризуються невідповідністю пропозиції робочої сили та попиту на неї, низьким рівнем заробітної плати, наявністю тіньової зайнятості населення та ін. Враховуючи ці та інші чинники, проблеми працевлаштування окремих категорій населення, які потребують додаткових соціальних гарантій (молоді, яка працевлаштовується вперше, жінок після тривалої перерви у роботі, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб та ін.), стають ще більш відчутними та вимагають значних зусиль та особливої уваги з боку державних соціальних інституцій.

У таких умовах модернізація державної служби зайнятості України, її становлення та розвиток як сервісної інституції, орієнтованої на задоволення потреб клієнтів, повинні ґрунтуватися на впровадженні нових підходів, технологій, форм та методів роботи з усіма категоріями клієнтів служби, насамперед – з представниками вразливих на ринку праці категорій.

Досвід розвинених країн щодо реалізації державної політики зайнятості свідчить про пріоритетність заходів та програм «активної» політики зайнятості, індивідуалізацію послуг, запобігання довготривалому безробіттю. Пріоритетними напрямами роботи визначено розширення спектру заходів та послуг з урахуванням індивідуальних потреб та особливостей клієнтів, мотивації та потенціалу працевлаштування.

Складна соціально-економічна ситуація, що поглибила проблеми на ринку праці, актуалізує необхідність упровадження сучасних сервісних технологій в обслуговуванні населення державною службою зайнятості та індивідуалізації соціальних послуг у цій сфері.

Аналіз інструментарію сервісної діяльності державної служби зайнятості України засвідчив, що у практику надання соціальних послуг запроваджується підхід, за якого вирішення проблем працевлаштування тих категорій осіб, які належать до вразливих на ринку праці груп населення, відбувається за допомогою соціального супроводу за принципом кейс-менеджменту.

Соціальний супровід за підходом кейс-менеджменту є однією з інноваційних технологій сервісної діяльності державної служби зайнятості та передбачає практичну реалізацію індивідуального підходу до клієнтів у процесі взаємодії з ним спеціаліста центру зайнятості [6]. Така взаємодія передбачає оцінювання ситуації безробітної особи з урахуванням всіх чинників впливу для подальшого розроблення індивідуального плану роботи. Особливість цієї технології полягає в тому, що безробітній особі надаються не лише послуги зі сприяння у працевлаштуванні, а й допомога у вирішенні проблем, що стоять на заваді. При цьому вирішення окремих проблем соціального характеру може потребувати залучення фахівців інших установ, органів державної влади та місцевого самоврядування.

Сутність державних послуг соціального супроводу у сфері зайнятості населення розкрито у наступних працях. Авторами посібника з питань профілювання клієнтів та кейс-менеджменту в сфері зайнятості населення, підготовленого в межах проекту «Підтримка реформи соціального сектору в Україні» за напрямом «Залучення до ринку праці найуразливіших груп населення та жінок», який був реалізований ПРООН, наведено наступні визначення: «кейс-менеджмент – це підхід, який передбачає оцінку ситуації та потреб клієнта/клієнтки, визначення цілей та планування заходів задля їх досягнення, моніторинг та оцінювання результатів роботи; кейс (випадок) – в системі зайнятості населення під конкретним випадком розглядається ситуація особи, яка звернулась до центру зайнятості за допомогою в працевлаштуванні, та яка не здатна на рівних умовах конкурувати на ринку праці, має складні життєві обставини, які перешкоджають працевлаштуванню, бажає працевлаштуватися та потребує допомоги і підтримки в цьому» [8, с. 8]. Авторами методичних рекомендацій з кейс-менеджменту внутрішньо-переміщених осіб, підготовлених в межах проекту «Швидке реагування на соціальні та економічні проблеми ВПО», реалізованого ПРООН у партнерстві з Мінсоцполітики України, наведено наступне визначення аналогічних понять: «кейс-менеджмент – метод соціальної роботи, який передбачає оцінку ситуації та потреб клієнта, визначення цілей та планування заходів задля їх досягнення, моніторинг та оцінювання результатів роботи; кейс (випадок) – це проблемна ситуація клієнта (окремої особи або сім’ї), яка негативно впливає на якість життя людини і погіршує її стан (фізичний, психічний, матеріальний тощо)» [5, с. 7].

За будь-якого з запропонованих підходів основними етапами соціального супроводу за підходом кейс-менеджменту є: оцінювання ситуації; з’ясування потреб клієнта; визначення цілей та планування заходів задля їх досягнення; моніторинг та оцінювання результатів роботи.

Незважаючи на чітко визначену етапність процесу надання послуги соціального супроводу за підходом кейс-менеджменту, експерти відзначають, що це не завжди лінійний процес. Він може бути циклічним і передбачати повернення до будь-якого попереднього етапу, за необхідності, і, навіть, перегляд попередньо прийнятих рішень [8, с. 18].

В міжнародній практиці кейс-менеджмент вважається найефективнішою технологією соціальної роботи, особливо у сфері роботи з вразливими групами населення. Оскільки в українських реаліях запроваджується підхід, за якого кейс-менеджмент розглядається як спосіб вирішення проблем працевлаштування тих категорій осіб, які належать до вразливих на ринку праці груп населення, звернемося до законодавчо визначеного переліку категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Так, Законом України «Про зайнятість населення» [4] до них віднесено:

* одного з батьків або особу, яка їх замінює і: має на утриманні

дитину/дітей віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю; утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю I групи (незалежно від причини інвалідності);

* дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування;
* осіб, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або

особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

* осіб, звільнених після відбуття покарання або примусового лікування;
* молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх,

професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

* осіб, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше

років;

* осіб з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку;
* учасників бойових дій.

Окрім перерахованих категорій осіб, до вразливих на ринку праць груп населення відносять [8, с. 16]:

* внутрішньо переміщених осіб;
* довготривалих безробітних;

- жінок після декретної відпустки та/або з малими дітьми.

Сприяння у працевлаштуванні зазначених категорій осіб передбачає підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці, надання допомоги в отриманні інших соціальних послуг, спрямованих на вирішення проблем, що стоять на заваді працевлаштування та включає супровід і закріплення на робочому місці. Ця функція покладається на фахівця служби зайнятості, який виступає у ролі, так званого, «кейс-менеджера» – соціального працівника або іншого фахівця, який здійснює оцінку ситуації й потреб клієнта, планування відповідних заходів щодо їх задоволення, пошук організацій та фахівців, які надають відповідні послуги в громаді, координує їх дії у процесі кейс-менеджменту, а також здійснює представництво інтересів клієнта. [5, с. 7]. До його основних завдань відносять: аналіз ситуації, виявлення потреб клієнта як безробітного, з’ясування можливостей щодо працевлаштування; визначення перешкод та проблем, що стоять на заваді успішного працевлаштування; розробку індивідуального плану роботи з безробітним у процесі надання соціальних послуг, спрямованих на працевлаштування, а також соціального супроводу на робочому місці; спрямування клієнта до суб’єктів надання соціальних послуг та супровід у разі виявлення потреби отримання допоміжних послуг; мотивування клієнта, надання або покращення потрібних для працевлаштування навичок з метою підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці; моніторинг та оцінювання результатів надання соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці; взаємо дію з фахівцями, представниками суб’єктів надання соціальних послуг, які надають допоміжні послуги зі сприяння зайнятості у разі потреби та ін. [8, с. 15].

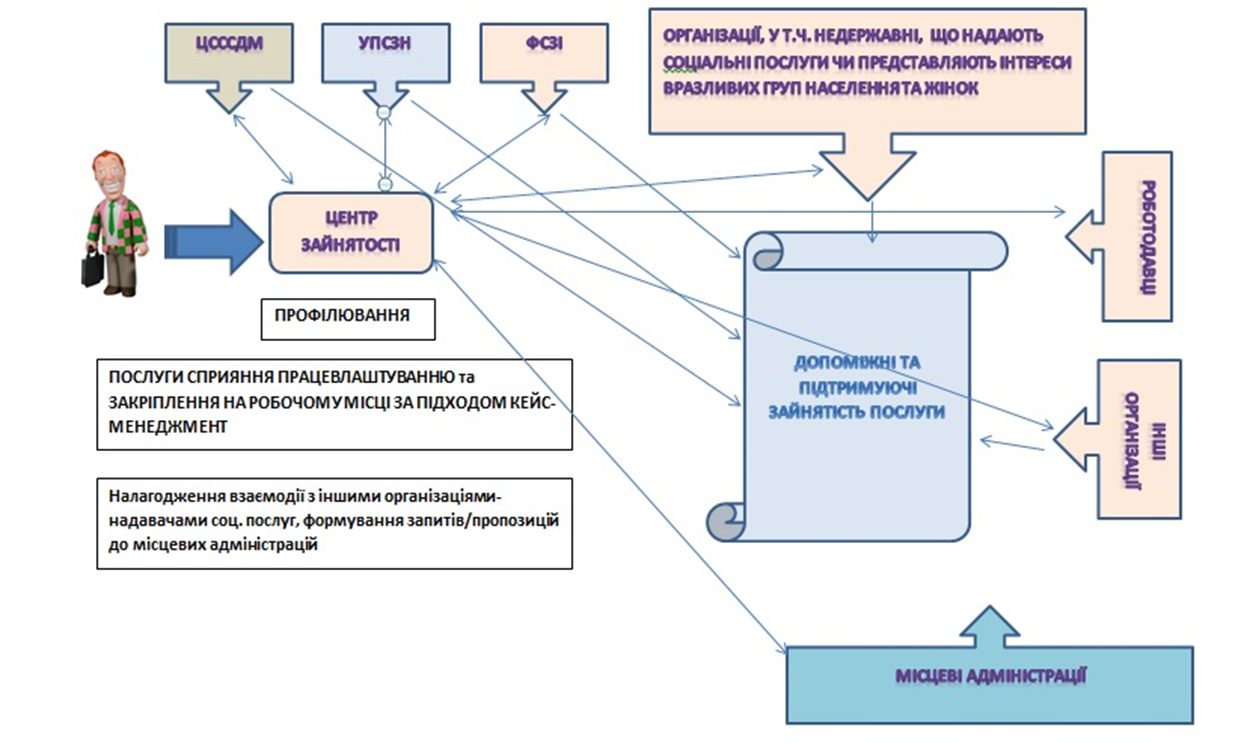
Безпосередньому наданню послуги передує: з’ясування належності клієнта як безробітної особи до вразливих груп населення; виявлення проблем, що ускладнюють чи унеможливлюють працевлаштування (потреба догляду за дітьми або іншими особами, які потребують щоденного догляду – членами родини літнього віку, особами з інвалідністю та ін.; проблеми професійного самовизначення; проблеми зі здоров’ям); встановлення необхідності залучення інших партнерських організацій для розв’язання; визначення неможливості розв’язання клієнтом самостійно зазначених проблем. Виявлення кейс-менеджером – фахівцем центру зайнятості означених перешкод на шляху до працевлаштування є підставою для подальшого прийняття ним рішення щодо застосування технології соціального супроводу за підходом кейс-менеджменту. При цьому обов’язково-мінімальною вважається наявність не менше ніж двох з перерахованих критеріїв. Тобто, якщо фахівцем центру зайнятості з’ясовано належність безробітної особи як клієнта до вразливих на ринку праці груп населення – це не може стати підставою залучення її до надання послуги соціального супроводу за підходом кейс-менеджменту. [8, с. 16].

Безпосередньо надання послуги соціального супроводу за підходом кейс-менеджменту відбувається за чітко визначеними етапами: встановлення контакту з безробітною особою як клієнтом; вивчення ситуації та оцінювання потреб клієнта; складання та виконання індивідуального плану; моніторинг; оцінювання результатів роботи; завершення роботи; соціальний супровід після працевлаштування. Взаємодія фахівця та клієнта після працевлаштування (у разі згоди останнього) може тривати до шести місяців. У цей період може підтримуватись зв'язок як з клієнтом, так і з роботодавцем з метою аналізу ситуації щодо умов та оплати праці, сприяння в адаптації на робочому місці та його збереженні. На цьому етапі можуть залучатись інші профільні фахівці, наприклад, з метою психологічного консультування, усунення чи розв’язання конфліктів на робочому місці, облаштування/пристосування робочого місця тощо [8, с. 18-32].

Аналіз адміністративних та статистичних даних державної служби зайнятості свідчить, що з 250 тис. безробітних осіб, які пройшли профілювання у 2018 році, 16 тис. осіб з числа вразливих на ринку праці категорій запропоновано надання соціальних послуг за підходом кейс-менеджменту [10].

Проведений аналіз засвідчив, що державною службою зайнятості розробляються та успішно апробовуються інноваційні технології та інструментарій сервісної діяльності. Упровадження послуг соціального супроводу при працевлаштуванні за підходом кейс-менеджменту має на меті прискорення пошуку роботи, уникнення тривалого безробіття соціально вразливих категорій населення на ринку праці.

Індивідуальна робота за підходом кейс-менеджменту передбачає тісну взаємодію фахівців центру зайнятості з безробітною особою, під час якої здійснюється оцінювання ситуації, розробляється індивідуальний план роботи, надається допомога у розв’язанні особистих та соціальних проблем, які заважають працевлаштуванню, шляхом залучення інших фахівців та організацій до надання необхідних послуг рис. 3.2.



**Рис. 3.2 Модель послуг сприяння працевлаштуванню за підходом кейс - менеджмент**

Застосування «кейс-менеджменту» надає можливість залучення партнерських соціальних служб до вирішення проблем клієнта спільними зусиллями та передбачає оцінку ситуації, що склалася, визначення потреб клієнта, ранжування цілей та планування заходів задля їх досягнення, постійний моніторинг та оцінювання результатів роботи.

Важливо сприяти поширенню практики застосування методу кейс-менеджменту в обслуговуванні клієнтів центрів зайнятості не лише у роботі з тими категоріями осіб, які належать до соціально-вразливих груп, а й з іншими категоріями населення. Ключовою передумовою забезпечення якості надання послуг є розбудова доступної системи оперативного та безперешкодного реагування на потреби клієнтів, співпраця з об’єднаними територіальними громадами.

З цією метою пропонується інноваційні технології та інструментарій сервісної діяльності, у тому числі профілювання клієнтів, надання послуг за принципом кейс-менеджменту, індивідуалізований підхід у наданні послуг включити до Регламенту роботи центрів зайнятості щодо задоволення потреб клієнтів (алгоритму дій та виконання функцій). Такий підхід сприятиме модернізації державної служби зайнятості в сучасну сервісну структуру з широким спектром послуг, що забезпечує швидкий підбір кваліфікованих працівників для роботодавців та якісні послуги з працевлаштування та розвитку професійної кар’єри для безробітних осіб.

Окрім того, пропонується передбачити включення до функціоналу працівників базових центрів зайнятості послуги з соціального супроводу (в широкому розумінні), що можуть включати елементи навчання та розвитку професійних та особистих якостей клієнта, вирішувати завдання адаптації, виведення з кризових ситуацій, соціалізації/ресоціалізації, самореалізації, підвищення соціального статусу в суспільстві, а для соціально-вразливих категорій клієнтів – сприяння в рівному конкуруванні у професійній сфері, та послуги психологічної підтримки, включаючи організацію та проведення тематичних тренінгів, індивідуальних консультацій із залученням волонтерських та інших громадських організацій, які опікуються проблемами конкретних категорій. Визначення алгоритму дій та конкретизація змісту зазначених послуг потребує залучення науковців та фахівців центрів зайнятості, які безпосередньо надають соціальні послуги.

**3.3 Підвищення якості надання послуг державною службою зайнятості**

Сучасний етап соціально-економічного розвитку України зумовлює необхідність значного покращення діяльності Державної служби зайнятості (далі ДСЗ), оскільки це найважливіший інститут, який регулює ринок праці. Діяльність ДСЗ значною мірою сприяє зайнятості та соціальному захисту населення в період пошуку роботи. Розвиток і нарощування потенціалу ДСЗ повинні відбуватися на основі покращення ефективності послуг та програм на різних організаційних рівнях ДСЗ: національному, обласному та місцевому.

Для підвищення варто покращити послуги для роботодавців, щоби сприяти збільшенню кількості вакансій, зареєстрованих у центрах зайнятості. На цей момент дані про частку зареєстрованих вакансій відносно загальної кількості вакансій відсутні, але ефективності управління ринком праці необхідно переглянути принципи та переорієнтувати діяльність ДСЗ, покращити сприяння зайнятості, підвищити якість послуг, що надаються ДСЗ, та задовольнити потреби безробітних в працевлаштуванні. Також необхідно вжити заходів, що забезпечують подальший розвиток ДСЗ, з використанням досвіду країн ЄС.

Для покращення якості послуг, які державна служба зайнятості надає своїм клієнтам, потрібно:

1. Перебудувати всі принципи діяльності ДСЗ відповідно до підходу, орієнтованого на клієнта. Центри мають забезпечити максимальну допомогу безробітним у працевлаштуванні, а роботодавцям — у знаходженні потрібних працівників. Важливим є розширення спектра послуг, які надаються ДСЗ, щоб створити додаткові можливості для шукачів роботи: бути активними на ринку праці, проактивно підходити до процесу пошуку роботи та продумано планувати власну професійну кар’єру.

можна припустити, що така частка незначна. Сучасна ситуація показує, що роботодавці переважно реєструють вакансії, які є непривабливими та низькооплачуваними. Це свідчить про недостатній рівень співпраці між роботодавцями та ДСЗ, низький рівень наданих послуг, а також непривабливий імідж ДСЗ. Необхідно розширити сферу послуг та вжити заходів щодо покращення якості послуг, що надаються, щоби досягти більшого ефекту від роботи з роботодавцями. Варто спростити процедури реєстрації вакансій, залучення роботодавців до спеціальних цільових програм зі сприяння працевлаштуванню.

3) Продовжити впроваджувати модель обслуговування клієнтів за принципом індивідуального підходу та профілювання клієнтів. Індивідуальний план дій при пошуку роботи має використовуватися в якості основного інструменту планування професійної кар’єри безробітних.

4) Позитивно зарекомендували себе проведення опитування роботодавців, проте необхідно покращити процес отримання зворотного зв’язку між ДСЗ та клієнтами (шукачі роботи та роботодавці) шляхом опитування незалежними експертами.

**Висновки до третього розділу**

**ВИСНОВКИ**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Адаптація соціальної політики та трудового законодавстваУкраїни

до стандартів ЄС: Навчальний посібник для студентів вузів / Н.М. Мужикова, В.Ф. Пузирний, Л.А. Семиног. – Чернігів: РВК «Деснянська правда», 2007. – 170 с.

1. Алексеев С.С. Право и перестройка: вопросы, роздумья, прогнозы

/ С.С.Алексеев. – М.: Юрид.лит. 1983. – 176 с.

1. Андреєва Л.А., Медведєв О.М. К вопросам о понятиях трудовой

зайнятости и ее обеспечении / Л.А. Андреєва, О.М. Медведєв [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.hf.msin.ru](http://www.hf.msin.ru) / nayka\_1-23.htm.

1. Андріїв В.М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників /

В.М.Андріїв [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.nbuv.gov.ua](http://www.nbuv.gov.ua) / e –jurnala/FP/2011-4.

1. Безусий В.В. Правове регулювання працевлаштування в Україні:

автореф. дис.. канд.. юрид. наук: 12.00.05 / В.В. Безусий: Харківський національний університет внутрішніх справ України. – Харків, 2007. – 20с.

1. Вдовіна Г. О. Аналіз ринку праці: пропозиція та попит на неї /

Г.О. Вдовіна. – Л. : Вид. ЛНУ імені Івана Франка, 2011. – 145 с.

1. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю.С /

Шемшученка. – 2-ге вид. перероб. і доп. – К. : Юридична думка, 2012. – 1020 с.

1. Вірт Ю. П. Шляхи і напрямки державного регулювання ринку праці

в Україні в умовах економічної кризи / Ю. П. Вірт, Н. М. Заярна // Наук. вісн. НЛТУ України. – 2010. − Вип. 20. − С. 195–198.

1. Вірт Ю. П. Шляхи і напрямки державного регулювання ринку

праці в Україні в умовах економічної кризи / Ю. П. Вірт, Н. М. Заярна // Наук. вісн. НЛТУ України. – 2010. − Вип. 20. − С. 195–198.

1. Гладкий С.О. Адаптація правової системи України до права ЄС:

«Проблема постановки проблеми» // Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу: теоретичні та практичні аспекти: матеріали Всеукраїнської науково – практичної конференції, м. Полтава, 8 груд. 2016 р. – Полтава: Полтавський уні-т економіки і торгівлі, 2016 – ч. 1 – 2016. – С. 20–22.

1. Гнибіденко І. Ф. Нові теоретико - методологічні аспекти дослідження

властивостей та функцій сфери зайнятості / І. Ф. Гнибіденко // Проблеми науки.– 2005. – № 2. – C. 2–9. 4. Гречишкін В. Удосконалення державного управління зайнятістю населення / В. Гречишкін // Україна: aспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 17–19.

1. Гнибіденко І. Ф. Нові теоретико-методологічні аспекти дослідження

властивостей та функцій сфери зайнятості / І. Ф. Гнибіденко // Проблеми науки.– 2005. – № 2. – C. 2–9.

1. Гречишкін В. Удосконалення державного управління зайнятості

населення / В. Гречишкін // Україна: aспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 17–19.

1. Грицяк І.А. Право та інституції Європейського Союзу: Навчальний

посібник. – К.: «К.І.С.», 2004. – 260 с.

1. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм

реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні № n0001120-16 [Електронний ресурс]:   від 23 серпня 2016 р. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-16.

1. Директива 2000/78/ЄС, що встановлює загальні рамки рівноправного

поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності [Електронний ресурс]: від 27 листоп. 2000 р. / Європейське співтовариство; Директива. – Електрон. текст. дані – Режим доступу:http://ecmi-epp.org/wp-content/uploads/2015/03/Council-2000\_78\_EC\_UK.pdf – Назва з екрана. – Датаперегляду: 09.02.2018.

1. Длугош О. Досвід реформування закордонних служб зайнятості з

метою підвищення задоволення клієнтів і забезпечення якості надання послуг / О. Длугош, В. Дмитрієв – Заруленко // Україна: аспекти праці. – 2009. - №1. – С. 38-42.

1. Економічна активність населення України 2010 : стат. зб. / відпов.

за вип. Н. В. Григорович. – К. : Державний комітет статистики України, 2010. – 223 с.

1. Жук Л.І. Проблеми зайнятості та працевлаштування населення в

умовах прийняття нового Закону України «Про зайнятість населення» / Л.І. Жук, Я.І. Юрик // Економіка та держава. – 2013. – № 10. – С. 13–15. 9. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

1. Забута Н. Регулювання зайнятості населення: теорія і зарубіжний

досвід / Н.Забута // Економіка. Проблеми економічного становлення. – 2009. - № 5. – С. 76-82,

1. Звонар Є.П. Активна політика зайнятості в країнах Європейського

Союзу та можливості його використання в Україні / Й.П.Звонар //Науковий вісник Мукачівського державного університету. Сер. : Економіка. – Вип.2(1). – С. 145-150.

1. Кодекс законів про працю України від 10 груд. 1971 № 322 – VІІІ

[Електронний ресурс]: станом на 20 січ. 2018 р./ Україна. Верховна Рада. – Електрон. текст. дані – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show>.

1. Конвенція про безробіття № 2 [Електронний ресурс]: від 29 жовт.

1919 р., ратифікована Постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 р. № 3931-ХІІ. / Міжнародна організація праці; Конвенція. – Електрон. текст. дані – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/ /show/993\_143.

1. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод

[Електронний ресурс]: від 04 листоп. 1950 р., ратифікована Законом України від 17 липн. 1997 р. № 475/97-ВР / Рада Європи; Конвенція. – Електрон. текст. дані – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/> 99[5\_004](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_004).

1. Конституція України [Електронний ресурс]: прийнята 28 черв.

1996 р. № 254к/96-ВР, станом на 30 вересн. 2016 р. / Україна. Верховна Рада. – Електрон. текст. дані – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/> 254к/96-вр.

1. Корецька С. Державна політика на ринку праці / С. Корецька //

Вісн. НАДУ. – 2004. – № 4. – C.291–296.

1. Кірян Т. Створення конкурентного ринку праці в умовах інтеграції

України у світову економічну систему / Т. Кірян // Україна: аспекти праці. – 2008. - № 5. С. 3-11.

1. Лаврикова М.Ю. Правовое регулирование зайнятости населения в

СССР: автореф. канд.. юрид. наук: 12.00.05 / М.Ю.Лавриков. Санкт – Петербургский государственній університет. – 1991. – 24с.

1. Маркіна Т.Г. Правовий захист прав громадян на зайнятість / Маркіна

Т.Г.// Предпринимательство, хазяйство и право. – 1999. - № 12. – С.37-39.

1. Мельник С. В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери

України: моногр. / С. В. Мельник. – К. : Соцінформ, 2009. – 786 с.

1. Міненко, В.Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості

населення: теоретичний аспект / В.Л. Міненко // Актуальні проблеми державного управління. – 2009. – № 2 (36). – С. 5-9.

1. Нова європейська стратегія «Європа 2020» [Електронний ресурс]:

Режим доступу: htpp: // evlaw.ru / content / 307.

1. Орлова Е.Е. Правовые гарантии обеспечения зайнятости граждан

особо нуждающихся в социальной защите: автореф.дисс. канд. юрид. наук: / Е.Е. Орлова. – Академия труда и социальных гарантий. – Москва. 2004. – 20с.

1. Передовий досвід організації взаємодії служб зайнятості і соціальної

допомоги // CASE Україна [Електрон. ресурс]. - Режим доступу: [www.case-ukreine.com.ua](http://www.case-ukreine.com.ua) / arktive / u / 17126185c58835fb4313077497878620. pdf.

1. Постанова Кабінету Міністрів Української РСР від 21.12.1990

№ 381 «Про створення державної служби зайнятості в Українській РСР» [Електрон. ресурс]. - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/381-90-п>.

1. Пономарьова О., Біденко Т. Реформування системи зайнятості в

Україні для забезпечення конкурентних переваг національного ринку праці / О. Пономарьова, Т.Біденко // Україна: аспекти праці. – 2011. № 2. – С. 11-14.

1. Про Концепцію Загальнодержавної програми адаптації

законодавства Європейського Союзу [Електронний ресурс]: Закон України від 21 лист. 2002 № ІV, станом на 21 лист. 2002 р. / Україна. Верховна Рада. – Електрон. текст. дані – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/228-15>.

1. Про вдосконалення державного регулювання в сфері зайнятості

населення на ринку праці в Україні: Указ Президента України від 11 липня 2005 р. // Уряд. кур’єр. – 2005. – 19 лип.

1. Про Програму діяльності Кабінету Міністрів України

[Електронний ресурс]: Постанова від 16.04.2016 № 1099-VIII,  Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1099-19.

1. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства

України до законодавства Європейського Союзу [Електронний ресурс]: Закон України від 18 бер. 2004 № 1629-IV, станом на 01 жовт. 2011 р. / Україна. Верховна Рада. – Електрон. текст. дані – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1629-15. \](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1629-15.%20\)

1. Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та

стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року [Електрон.ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України № 1008 від 15 жовтня 2012 р., Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012

1. Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку

осіб, які шукають роботу, [Електрон.ресурс]: затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 792 від 19 вересня 2018 року Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-п.

1. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні [Електрон.

ресурс]: Закон України № 875-XII від 21 березня 1991 р., Режим доступу:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12.

1. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів

їх сімей [Електрон. ресурс]: Закон України №  2011-XII від 20 грудня 1991 р. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12.

1. Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в

Україні [Електрон. ресурс]: Закон України № 2998-XII від 5 лютого 1993 р. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12.

1. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших

громадян похилого віку в Україні [Електрон. ресурс]: Закон України № 3721-XII,  від 16 грудня 1993 р. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12.

1. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб

[Електрон. ресурс]: Закон України № 1706-VII, від 20 жовтня 2014 р. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>.

1. Порядок організації громадських та інших робіт тимчасового

характеру [Електрон. ресурс]: постанова Кабінету Міністрів України № 175 від 20 березня 2013 р. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/175-2013-п.

1. Порядок видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності

осіб на ринку праці [Електрон. ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України № 207 від 20 березня 2013 р. Режим доступу: https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/246214754.

1. Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок

безробіття [Електрон. ресурс]: Закон України № № 1533-IIIвід 02.03.2000– Режим доступу:https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1533-14.

1. Про зайнятість населення [Електрон. ресурс]: Закон України№ 0497-1,

ухвалений Верховною Радою України 5 липня 2012 р. – Режим доступу: http : //www.rada.gov.ua.

1. Про затвердження плану заходів на 2016-2017 роки з реалізації

Стратегії подолання бідності, Розпорядження Кабінету Міністрів України від 08.16.2016 р. № 573 – р.[Електрон. ресурс] - Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/573-2016-%D1%80.

1. Про затвердження плану заходів на 2018 рік з реалізації Стратегії

подолання бідності, Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.02.2018 р. № 99 – р.[Електрон. ресурс] - Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-zahodiv-na-2018-rik-z-realizaciyi-strategiyi-podolannya-bidnosti>.

1. Удосконалення системи економічних механізмів державного

регулювання ринку праці як чинник забезпечення продуктивної зайнятості населення / В.Г. Федоренко, О.М. Діденко, Ю.Б. Пінчук// економіка та держава. – 2012. - № 1. С. 13-16.

1. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників

[Електронний ресурс]: від 09 груд. 1989 р. / Європейське економічне співтовариство; Хартія. – Електрон. текст. дані – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show.>

1. Чикуркова А.Д. Напрями державного регулювання регіональних

ринків праці / А.Д. Чекуркова // Економіка АПК. – 2009. - № 4. – С. 138-142.