ВІННИЦЬКИЙ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ
УНІВЕРСИТЕТУ «УКРАЇНА»
Кафедра соціальних технологій

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття

освітньо-кваліфікаційного ступеня МАГІСТР

на тему:

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В ЦЕНТРАХ ЗАЙНЯТОСТІ

Виконала: здобувачка 2-го курсу,групи СР-22-2м-vn
Галузь знань 23 «Соціальна робота»
Спеціальність 231 «Соціальна робота»
_____ Луна Анастасія Миколаївна
(підпис)

Керівник _____ д.пед.н.,проф. Давиденко Г.В.
(підпис)

Рецензент _____ _____
(підпис)

Дипломна робота допущена до захисту рішенням кафедри соціальних технологій протокол № __ від «__» _____2023 р.
Завідувач кафедри соціальних технологій _____ к.п.н., доц. Костенко Н.І.

Вінниця – 20___ р.

ЗМІСТ

ВСТУП 3

РОЗДІЛ 1. РОЛЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ У ФУНКЦІОНУВАННІ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ БЕЗРОБІТНИХ 6

1.1. Огляд діяльності Державної служби та ролі центрів зайнятості 6

1.2. Аналіз зайнятості населення України та її регулювання 18

1.3. Труднощі трудової зайнятості населення під час конфлікту 30

РОЗДІЛ 2. ТЕХНОЛОГІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ 38

2.1. Соціальна робота в контексті вирішення питань зайнятості та подолання безробіття 38

2.2. Інноваційні підходи до забезпечення соціальних послуг в Україні в контексті зайнятості 54

2.3. Гендерні відмінності в механізмах пошуку роботи та перспективах професійного розвитку 62

РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНА РОБОТА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ У ВІННИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ ТА У М. ВІННИЦЯ 77

3.1. Центри зайнятості в місті Вінниця: огляд та оцінка 77

3.2. Вінницькі центри зайнятості, їхні досягнення: дослідження та порівняльний аналіз 80

ВИСНОВКИ 86

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 87

ВСТУП

Проблема безробіття та нестабільності на ринку праці завжди була однією з актуальних тем у сучасному суспільстві. Держави вдавалися до різноманітних підходів у розв'язанні цієї проблеми, включаючи створення центрів зайнятості, які стали важливими інституціями для організації соціальної роботи в сфері зайнятості. Центри зайнятості є ключовими установами, що сприяють забезпеченню сталого функціонування ринку праці та соціальній інтеграції громадян, особливо в умовах економічної нестабільності.

Україна, не виключаючи, зазнала впливу глобальних змін у сфері зайнятості та працевлаштування. Державні центри зайнятості, що діють в Україні, грають важливу роль у забезпеченні ефективного функціонування ринку праці та наданні соціальних послуг населенню. Таким чином, тема «Теоретичні засади організації соціальної роботи в центрах зайнятості» має велике значення для дослідження та розуміння специфіки діяльності цих установ.

Зазначена проблема, пов'язана з організацією соціальної роботи в центрах зайнятості, вже привертала увагу багатьох науковців як українського, так і світового наукового співтовариства. Дослідження в цій сфері становлять важливий внесок у розуміння проблем безробіття, зайнятості та соціального захисту.

Українські учені, такі як П. Гаман, Н. Грицяк, Ю. Краснов, С. Корецька, Б. Кравченко, В. Мартиненко, О. Мельников, В. Мандибура, Н. Нижник, В. Огаренко, О. Ривак, О. Лебединська, І. Шумляєва та інші, розробляли та аналізували різні аспекти діяльності центрів зайнятості в українському контексті. Їхні дослідження спрямовані на вдосконалення політики зайнятості, підвищення ефективності ринку праці та розвиток соціальних послуг для безробітних та інших вразливих груп населення.

Серед світових учених, які внесли свій вклад у дослідження проблеми організації соціальної роботи в контексті зайнятості, можна відзначити видатних економістів, таких як Д. Рікардо, Ж. Сей, А. Сміт, Л. Харріс, А. Філліпс та Ф. Хайек. Вони досліджували економічні аспекти зайнятості та безробіття, теорії ринкової конкуренції та вплив державних інтервенцій на ринок праці.

В даному дослідженні досліджено державні центри зайнятості як ключові інституції, що здійснюють регулювання ринку праці в Україні. Ми розглянемо законодавчу базу, на якій базуються центри зайнятості, та специфіку їхньої діяльності в контексті надання соціальних послуг та підтримки громадянам у пошуку роботи. Окремий акцент буде зроблено на прикладі центрів зайнятості у місті Вінниця, щоб визначити практичні аспекти роботи таких установ на регіональному рівні.

Вивчення теоретичних засад та практичних аспектів організації соціальної роботи в центрах зайнятості є важливим завданням для розвитку ефективних інструментів управління ринком праці та соціальної підтримки громадян. Далі в дослідженні будуть розглянуті основні аспекти функціонування центрів зайнятості, їх роль у суспільстві та завдання, які вони виконують в умовах сучасних викликів і трансформацій на ринку праці України.

Мета дослідження - вивчення теоретичних основ та практичної діяльності центрів зайнятості в Україні, включаючи аналіз законодавства та огляд центрів у місті Вінниця.

Завдання дослідження є**:** вивчити роль державної служби зайнятості у забезпеченні соціального захисту безробітних та працездатного населення; дослідити сучасні технології та інноваційні підходи до надання соціальних послуг в сфері зайнятості; аналізувати ефективність використання інформаційних технологій та автоматизації процесів у центрах зайнятості; оцінити діяльність центрів зайнятості в Вінницькій області та місті Вінниця.

Об’єктом дослідження є центри зайнятості в Україні, які здійснюють діяльність на ринку праці та надають соціальні послуги громадянам.

Предметом дослідження є теоретичні основи та практична реалізація організації соціальної роботи в цих центрах, включаючи аналіз законодавства, функції та послуги, а також огляд центрів зайнятості у місті Вінниця.

Теоретична основа. Дослідження ґрунтується на теоретичних засадах соціальної роботи та економічної політики, спрямованих на регулювання ринку праці та соціальний захист безробітних. Враховується роль державної служби зайнятості в забезпеченні ефективності ринку праці та соціального захисту безробітних.

Гіпотеза дослідження. Припускається, що оптимізація ролі державної служби зайнятості та впровадження новітніх технологій у наданні соціальних послуг може покращити ринок праці, забезпечити ефективність соціального захисту та зменшити рівень безробіття. Також вважається, що соціальна робота в сфері зайнятості може відігравати ключову роль у розвитку працездатності населення та ефективному вирішенні проблем зайнятості.

Методи дослідження. Дослідження використовує різноманітні методи, такі як аналіз статистичних даних про ринок праці, оцінка діяльності державної служби зайнятості, проведення інтерв'ю з фахівцями соціальної роботи та безробітними. Також використовуються методи анкетування для збору думок та поглядів громадян щодо соціальних послуг у сфері зайнятості.

Публікації. Луна А., Костенко Н. Теоретичні засади організації соціальної роботи в центрах зайнятості. «Актуальні проблеми соціальної педагогіки та соціальної роботи»: Всеукр. наук.-практ. конф., м. Умань, 12 жовт. 2023 р. Умань, 2023. С. 162–165.

Луна А. Заходи для підвищення рівня зайнятості людей з інвалідністю / Наука і навчальний процес (подано до друку)

Структура і обсяг роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (70 найменувань). Загальний обсяг складає 93 сторінки, з них 85 сторінок основного тексту.

РОЗДІЛ 1. РОЛЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ У ФУНКЦІОНУВАННІ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ БЕЗРОБІТНИХ

1.1. Огляд діяльності Державної служби та ролі центрів зайнятості

Державна служба та центри зайнятості в Україні відіграють важливу роль у суспільстві, забезпечуючи низку ключових функцій та послуг. Вони спрямовані на забезпечення працевлаштування, соціального захисту громадян, а також на виконання завдань державного управління та регулювання ринку праці. Для розуміння їхньої ролі та важливості важливо розглянути загальну характеристику їхньої діяльності.

В Україні, на початку двадцятого століття розпочалася формування служб зайнятості. Вони функціонували як біржі праці, спеціалізовані у працевлаштуванні тимчасово безробітних громадян та надавали грошову допомогу безробітним особам. З того часу служби зайнятості неодноразово перебували у процесі реорганізації, їх функції розширювалися або звужувалися.

Сучасна державна служба зайнятості створена для виконання завдань, пов’язаних з державною політикою щодо зайнятості населення. Ця політика включає професійну орієнтацію, підготовку, перепідготовку, працевлаштування та соціальну підтримку тимчасово безробітнім громадянам [1]. Діяльність державної служби зайнятості регулюється Міністерством праці та соціальної політики України, а також місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування відповідно до Закону України «Про зайнятість населення».

Закон України «Про зайнятість населення» [45], прийнятий 5 липня 2012 року під номером 5067-VI, є основним законодавчим актом, який регулює функціонування та діяльність Державної служби зайнятості. Цей закон визначає соціальні гарантії, які надаються державою громадянам у забезпеченні

їхнього права на працю, а також встановлює основні принципи функціонування Державної служби зайнятості.

Державна служба зайнятості складається з наступних компонентів:

1. Державний центр зайнятості.

2. Міністерство соціальної політики України.

3. Центри зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських, районних, міжрайонних, міських і районних у містах центрів зайнятості.

4. Центри організації професійного навчання незайнятого населення і центри професійної орієнтації населення.

5. Інспекції, які відповідають за контроль за додержанням законодавства про зайнятість населення.

Діяльність Державної служби зайнятості регламентується Законом України «Про державну службу» [42], і цей закон визначає рамки функціонування цієї служби. Визначення державної політики у сфері державної служби належить Верховній Раді України.

Основні напрямки державної політики у сфері державної служби включають:

1. Визначення основних цілей, завдань та принципів функціонування інституту державної служби.

2. Забезпечення ефективної роботи всіх державних органів відповідно до їх компетенції.

Принципи діяльності служби зайнятості включають:

1. Пріоритетність інтересів і потреб клієнтів служби зайнятості, що означає врахування їхніх індивідуальних потреб.

2. Урахування мотивів людини як окремої особи, її особистих обставин, схильностей і здібностей.

3. Співпраця між клієнтом та службою зайнятості, яка розглядається як найбільш ефективний і короткий шлях до працевлаштування.

4. Пріоритетність послуг центру зайнятості, пов’язаних із пошуком і підбором роботи, перед іншими видами послуг.

На сучасному етапі служби зайнятості розвинених країн виконують такі основні функції:

— посередництво у працевлаштуванні;

— розвиток інформаційних систем ринку праці;

— регулювання ринку праці; управління допомогою по безробіттю;

— управління працевлаштуванням вітчизняних працівників за кордоном;

— регулювання приватних служб зайнятості, координація діяльності роботодавців і працівників при ліквідації підприємств;

— моніторинг найму працівників з точки зору відповідності до законодавчих актів.

Державна служба зайнятості (ДСЗ) була заснована в грудні 1990 року на основі рішення Кабінету Міністрів Української РСР від 21 грудня 1990 року № 381 «Про створення державної служби зайнятості в Українській РСР» [36]. Це було здійснено через перетворення існуючої служби з працевлаштування на спеціалізовану службу з метою вирішення широкого спектру завдань, пов’язаних із регулюванням зайнятості населення, професійною орієнтацією, трудовим розміщенням та соціальною підтримкою тимчасово безробітних громадян.

У відповідності до законодавства України, Державна служба зайнятості є централізованою системою державних установ, діяльність яких керується та узгоджується з Міністерством соціальної політики України. Адміністративно-правовий статус Державної служби зайнятості України є складною юридичною конструкцією, що має різні складові за обсягом. Основною серед них є компетенція Державної служби зайнятості України, яка посилюється відповідальністю, завданнями, функціями, організацією (структурою) та порядком діяльності (включаючи визначення форм та методів діяльності,

порядок утворення Державної служби зайнятості України та припинення її функціонування).

Адміністративну діяльність Державної служби зайнятості України регулюють правові норми, які можна об'єднати у наступні категорії:

1. Норми, які визначають права та свободи громадян.

2. Заборонні норми, які встановлюють заборони та обмеження у сфері зайнятості.

3. Норми, які регламентують організацію діяльності Державної служби зайнятості України

Під час виконання основних функцій, Державна служба зайнятості України співпрацює з іншими державними органами та громадськими організаціями у сфері зайнятості населення, використовуючи наступні форми взаємодії [28]:

1. Спільний аналіз стану ринку праці.

2. Взаємний обмін інформацією про проведену роботу.

3. Планування спільних заходів у сфері зайнятості.

4. Проведення разом із суб'єктами взаємодії спільних заходів для виявлення порушень законодавства про зайнятість з боку роботодавців.

5. Надання методичної допомоги суб'єктам взаємодії в плануванні й обліку їхньої роботи.

6. Обмін позитивним досвідом роботи у сфері запобігання та профілактики правопорушень, пов'язаних із законодавством про зайнятість населення.

З початку 1 січня 2001 року внаслідок набуття чинності Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [44] (№ 1533-III від 02.03.2000), який був прийнятий законом від 23 вересня 1999 року № 1105- XIV, і з утворенням Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі - Фонд), функції виконавчої дирекції Фонду було передано Державній службі зайнятості. Взаємодія між Державною службою зайнятості і Фондом є

ключовою для нормального функціонування Служби. З одного боку, Фонд фінансує діяльність Державної служби зайнятості, а з іншого боку, Державна служба зайнятості виконує роль виконавчої дирекції Фонду, що означає, що керівник Державної служби зайнятості входить до складу правління Фонду.

Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [44], Фонд створюється для керування процесами страхування на випадок безробіття, накопичення страхових внесків, контролю за їхнім використанням, виплати допомоги та надання соціальних послуг, а також виконання інших функцій.

Керівництво Фондом здійснюється на паритетній основі і включає представників держави, застрахованих осіб і роботодавців. Правління Фонду складається з по п'ятьох представників кожної з цих груп, які виконують свої обов'язки на громадських засадах. Представників держави призначає Кабінет Міністрів України, а представників застрахованих осіб і роботодавців обирають (делегують) національні профспілкові об'єднання та об'єднання роботодавців на національному рівні. Порядок обрання (делегування) цих представників визначається сторонами соціального діалогу самостійно [28].

В межах надання послуг з професійної орієнтації, Державна служба зайнятості співпрацює з установами середньої освіти, вищими навчальними закладами та професійно-технічними училищами для спільного проведення заходів з профорієнтації та розповсюдження інформації.

У рамках соціального партнерства реалізуються профорієнтаційні заходи, виїзні акції, індивідуальні та групові консультації, семінари, тренінги та круглі столи.

Для виконання громадських робіт, центри зайнятості співпрацюють з місцевими державними адміністраціями та громадськими організаціями різного спрямування, такими як екологічні, освітні, соціальні (наприклад, робота з людьми з порушеннями слуху, незрячими, ветеранами і т. д.).

Сучасна Державна служба зайнятості має перед собою широкий спектр завдань, серед яких основними є:

1. Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення, трудової міграції та соціального захисту від безробіття.

2. Проведення аналізу стану ринку праці з метою забезпечення інформацією для прийняття ефективних рішень.

3. Надання підтримки громадянам у пошуку підходящої роботи та професійній орієнтації.

4. Послуги щодо добору працівників для роботодавців.

5. Організація тимчасових громадських та інших робіт для сприяння зайнятості населення.

6. Підтримка громадян у початку та розвитку підприємницької діяльності.

7. Участь у заходах, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактику страхового випадку та підтримку мобільності робочої сили.

8. Організація навчальних заходів та підготовки безробітних, враховуючи потреби ринку праці.

9. Проведення професійної орієнтації населення, допомога у виборі кар’єрного шляху.

10. Сприяння працевлаштуванню специфічних груп громадян, які мають особливі потреби на ринку праці.

11. Інформування громадськості, органів влади та освітніх установ про ситуацію на ринку праці, а також про права та гарантії в сфері зайнятості та в разі виникнення безробіття.

До структури Державної служби зайнятості входять наступні підрозділи:

1) Юридичне управління, яке включає в себе: Відділ нормативно-правового забезпечення; Відділ загальної юридичної підтримки.

2) Управління надання послуг населенню, яке об’єднує такі відділи: Відділ з питань працевлаштування; Відділ з питань реєстрації та виплати допомоги по безробіттю; Відділ надання профорієнтаційних та консультаційних послуг.

3) Управління надання послуг роботодавцям та реалізації активних програм зайнятості, яке включає в себе: Відділ надання послуг роботодавцям; Відділ професійного навчання та реалізації активних програм зайнятості.

4) Управління по роботі з персоналом, що містить наступні відділи: Відділ адміністрування кадрів; Відділ навчання та розвитку персоналу.

5) Управління з питань аналізу ринку праці та ефективності роботи.

Структура Державної служби зайнятості (ДСЗ) включає наступні підрозділи та відділи:

1. Управління оцінки ефективності роботи Служби.

2. Відділ аналізу та прогнозування розвитку ринку праці.

3. Управління кошторисів та видатків, яке включає в себе: Відділ планування та формування кошторисів; Фінансово-аналітичний відділ; Відділ фінансового забезпечення навчальних закладів; Відділ закупівель.

4. Управління стратегічного планування та бюджетування, яке включає в себе: Відділ стратегічного планування та бюджетування; Відділ державних програм.

5. Управління адміністративного забезпечення Служби, яке включає в себе: Відділ матеріально-технічного забезпечення; Відділ управління нерухомим майном; Відділ охорони праці, пожежної безпеки та мобілізації.

6. Управління з питань трудової мобільності та міграції, яке включає в себе: Сектор посередництва на ринку праці; Сектор міжнародної взаємодії; Відділ з питань застосування праці іноземців та осіб без громадянства.

7. Управління з питань інформаційних технологій, яке включає в себе: Відділ модернізації та розвитку ІТ; Відділ підтримки систем та технічного обслуговування.

8. Управління з організаційних питань, яке включає в себе: Відділ секретаріату; Відділ документообігу; Відділ організації роботи правління Фонду; Відділ комунікацій; Відділ внутрішнього аудиту; Сектор з питань запобігання та виявлення корупції.

Регіональні центри зайнятості (РЦЗ) зазвичай мають схожу структуру, але з дещо меншою кількістю відділів, відображаючи специфіку їх роботи і взаємодії з регіональними громадами.

Регіональні центри зайнятості (РЦЗ) зазвичай включають у свою структуру наступні підрозділи та відділи:

1. Юридичний сектор.
2. Сектор інформаційних систем.
3. Відділ бухгалтерського обліку.
4. Відділ організації працевлаштування населення.
5. Відділ організації професійної підготовки.
6. Відділ профорієнтації.
7. Відділ взаємодії з роботодавцями.
8. Відділ або сектор організації рекрутингу.
9. Відділ статистики та прогнозування.
10. Відділ фінансового забезпечення.
11. Господарський відділ (організація матеріально-технічного забезпечення).
12. Відділ організації роботи та архівної справи.
13. Відділ по роботі з персоналом.
14. Відділ розслідування страхових випадків.
15. Відділ внутрішнього аудиту.
16. Відділ або спеціаліст з питань запобігання та виявлення корупції.
17. Відділ інформаційної роботи.
18. Відділ з питань застосування праці іноземців та осіб без громадянства.
19. Провідний інженер з охорони праці, цивільного захисту та мобілізаційної роботи.

Усі області, де відбулася реорганізація Державної служби зайнятості (ДСЗ), мають обласний центр зайнятості (ОЦЗ), який виконує всі адміністративно-господарські функції, такі як закупівлі, бухгалтерський облік

та інші. Таким чином, на місцевому рівні, у філіях центрів зайнятості акцент зроблено на наданні послуг клієнтам. З адміністративних позицій залишилися лише директор, заступник директора, юрист, спеціаліст інформаційних систем та водій.

Державна служба зайнятості має обов'язки і права, включаючи такі [45]:

1. Аналіз та прогнозування ринку праці, інформування населення та державних органів про його стан.

2. Надання консультацій громадянам, власникам підприємств, установ, організацій або їх уповноваженим органам стосовно можливості знайти роботу, професійних вимог, та інших питань, що сприяють зайнятості населення.

3. Ведення обліку вакансій та громадян, які шукають роботу.

4. Збір та обробка адміністративних даних, які стосуються ринку праці та зайнятості населення.

5. Допомога громадянам у пошуку роботи та власникам підприємств у підборі працівників.

6. Організація професійної підготовки та перепідготовки громадян, які бажають змінити професію або місце роботи, а також сприяння розробці курсів навчання та перенавчання для підприємств.

7. Надання послуг з працевлаштування та професійної орієнтації працівникам, включаючи тих, хто шукає високооплачувану роботу або змінює умови праці.

8. Реєстрація безробітних та надання їм допомоги, включаючи фінансову.

9. Участь у розробці програм зайнятості та заходів соціального захисту різних груп населення від безробіття.

До першої категорії функцій варто віднести ті, що пов'язані із забезпеченням соціальних послуг для клієнтів, а саме для шукачів роботи та роботодавців [33]. Ці функції включають в себе наступне:

1. Трудове посередництво - це процес надання допомоги шукачам роботи у пошуку та відборі підходящого робочого місця. Завдання такого

посередництва також включає в себе сприяння роботодавцям у підборі кваліфікованих працівників з необхідними професійними навичками.

2. Підвищення конкурентоспроможності на ринку праці включає в себе заходи для залучення безробітних до програм професійного навчання, включаючи і навчання на замовлення роботодавців. Також до цієї функції належать оплачувані громадські роботи, надання професійної інформації та консультацій, а також проведення професійного відбору працівників згідно з вимогами роботодавців. Семінари з безробітними про техніку пошуку роботи та допомога їм у складанні власних планів працевлаштування також є складовою цієї функції.

3. Соціально-захисна функція передбачає визначення, нарахування та надання безробітним різних видів матеріальної підтримки. Крім того, в рамках цієї функції здійснюється працевлаштування осіб з особливими потребами, які не можуть конкурувати на ринку праці на рівних умовах, таких як люди з обмеженими можливостями, молодь, жінки з малолітніми дітьми та інші.

Друга група функцій державної служби зайнятості включає в себе допоміжні функції, які виникають з функцій першої групи і спрямовані на забезпечення внутрішньої діяльності цієї служби, проте безпосередньо не пов’язані з наданням соціальних послуг клієнтам - шукачам роботи і роботодавцям [33]:

1. Формування фінансових ресурсів Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, фінансування програм активного сприяння зайнятості, а також забезпечення потреб внутрішньої діяльності державної служби зайнятості, включаючи оплату персоналу, оренду приміщень та майна, закупівлю техніки, обладнання та інвентарю і т. д.

2. Контроль за дотриманням законодавства про зайнятість, включаючи норми про прийом на роботу осіб в рамках відповідної квоти, а також відповідність фінансової дисципліни роботодавцями при працевлаштуванні безробітних на дотаційні робочі місця з частковою компенсацією витрат на

заробітну плату. До цієї функції також входить оперативне інформування центрів зайнятості про плановані звільнення працівників, доступні вакансії, інформацію про осіб, які були прийняті на роботу, а також контроль за внесенням відрахувань у страховий фонд на випадок безробіття і ефективністю витрат коштів внутрішніми підрозділами державної служби зайнятості і т. д.

3. Ліцензійно-дозвільна функція, яка включає надання дозволів іноземним громадянам на працевлаштування, суб'єктам підприємницької діяльності - на використання їхньої праці, а комерційним організаціям - на надання платних послуг з професійної орієнтації та працевлаштування населення, реєстрацію трудових договорів працівників із роботодавцями - фізичними особами.

Третя група функцій Державної служби зайнятості пов'язана з регулюванням ринку праці і включає в себе наступні аспекти [2, с. 19-22]:

1. Інформаційно-аналітична та прогностична функція: ця функція передбачає збір та аналіз статистичних та соціологічних даних щодо функціонування ринків праці. Державна служба зайнятості відповідає за інформування органів державної влади, громадськості та роботодавців про тенденції та процеси, що відбуваються на ринку праці. Вона також веде роботу з прогнозування попиту і пропозиції робочої сили та бере участь у розробці програм зайнятості населення і заходів соціального захисту безробітних.

2. Координація дій державних, громадських організацій і підприємств з регулювання ринку праці: це включає організаційну підтримку процесу соціального партнерства, координацію заходів регулювання ринку праці, програм активного сприяння зайнятості та матеріального забезпечення безробітних. Також Державна служба зайнятості консультує роботодавців та спеціалістів кадрових служб підприємств з питань виконання норм законодавства про працю та зайнятість, укладання трудових договорів та вирішення індивідуальних трудових спорів.

Важливо відзначити, що в перехідних суспільствах, до яких належить Україна, послуги державних служб зайнятості мають велике значення, оскільки приблизно 60% всіх шукачів роботи отримують допомогу в працевлаштуванні

через ці служби. У той час як в постіндустріальних суспільствах шукачі роботи також користуються послугами приватних бюро з працевлаштування або самостійно знаходять інформацію в загальнодоступних джерелах, таких як Інтернет-сайти, спеціалізовані журнали тощо. Тому у цих суспільствах частка осіб, які знаходять роботу за допомогою державних служб зайнятості, становить не більше 10% від загальної кількості працевлаштованих громадян.

Під час вибору технологічних процедур і операцій для кожного клієнта розглядаються два ключові аспекти: індивідуальність клієнта (його особистий та професійний досвід, рівень освіти, психологічні особливості, здібності, морально-вольові якості і т.д.) і можливість використовувати певні заходи (наявність фінансових ресурсів, матеріальних активів, фахівців). З урахуванням цих факторів співробітник центру зайнятості надає допомогу шукачу роботи визначити план дій щодо знайомства з ринком праці і обрати засоби для підвищення його конкурентоспроможності, що сприяє прискоренню процесу працевлаштування. При цьому основний акцент робиться на тому, наскільки участь у програмі підвищить конкурентоспроможність і активність клієнта на ринку праці, а в результаті сприятиме його прискореному працевлаштуванню.

Як відомо, боротьба з безробіттям має більшу ефективність в попередженні його виникнення, ніж подолання. Недавно виникла концепція оперативного реагування на масові відставки працівників, яка вперше була впроваджена в Сполучених Штатах та Канаді. Ця концепція спрямована на фокусування уваги державних служб зайнятості, роботодавців і громадськості на запобіганні втраті робочих місць працівникам, які можуть бути звільнені, ще до їхнього звільнення. При цьому система оперативного реагування включає два види адаптаційних послуг: базові і різницеві.

Базові адаптаційні послуги включають в себе наступні компоненти:

1. Отримання інформації про майбутнє вивільнення працівників, проведення аналізу їх професійно-кваліфікаційного рівня та визначення можливостей працевлаштування на тому ж підприємстві.

2. Дослідження попиту інших роботодавців на працівників, які підлягають вивільненню, ініціювання пропозицій адміністрації та профспілок підприємства щодо створення спільної робочої групи для реалізації оперативного реагування.

3. Повідомлення працівників, які підлягають вивільненню, про державні гарантії, які надаються зареєстрованим у службі зайнятості безробітним, їх право на професійне навчання та профорієнтаційні послуги.

4. Участь у оплачуваних громадських роботах та програмах, інформування про можливості отримання допомоги по безробіттю.

Деяким вивільненим працівникам надаються поради психолога щодо подолання тимчасових життєвих труднощів, а також виділяються методичні матеріали.

Диференційовані адаптаційні послуги включають в себе наступні компоненти:

1. Професійна переорієнтація працівників, яка надається центрами зайнятості разом із соціальними партнерами.

2. Підбір вакансій з урахуванням професійних навичок, здібностей та побажань працівників.

3. Професійне навчання працівників, які підлягають вивільненню, з огляду на потреби місцевого ринку праці.

4. Послуги з професійно-психологічної реабілітації, спрямовані на активізацію внутрішніх ресурсів людини та використання можливостей центрів зайнятості, а також інших державних, громадських та приватних установ.

1.2. Аналіз зайнятості населення України та її регулювання

У контексті перехідних процесів до ринкової економіки, розгляд фактору зайнятості населення виявляється важливим для формування як соціально-економічного статусу держави в цілому, так і індивідуального стану окремої особи. Зайнятість населення не обмежується просто відсутністю безробіття; ця

концепція включає в себе складний спектр соціальних, політичних, економічних, демографічних, кадрових, міграційних та інших аспектів.

Зайнятість можна розглядати як складну систему соціально-трудових відносин між особами у відношенні до [6]:

— забезпечення населення робочими місцями;

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

— забезпечення розширеного відтворення робочої сили.

Зайнятість населення розглядається як явище, що має соціально-економічний характер. З економічної точки зору, зайнятість визначається як діяльність працездатного населення, пов'язана із створенням суспільного продукту або національного доходу. Вона відображає рівень економічного розвитку та внесок праці у досягнення виробництва. З соціальної точки зору, зайнятість віддзеркалює потреби людини в самовираженні і задоволенні матеріальних та духовних потреб через доход, який особа здобуває за свою працю [20].

У зв'язку з цим, соціально-економічна система зайнятості виконує три основні функції:

— Економічна функція полягає у її важливому внеску у створення суспільного продукту.

— Дохідна функція зайнятості означає, що це система, яка надає можливість людям отримувати доходи від своєї трудової діяльності.

— Суспільна функція зайнятості полягає в тому, що вона задовольняє соціальну потребу людей у самовираженні та відчутті корисності через працю.

Трудові ресурси визначаються як форма виявлення людських ресурсів, яка включає частину працездатного населення, обладнану необхідними фізичними та розумовими здібностями та знаннями для корисної діяльності. Вікові характеристики трудових ресурсів визначаються відповідно до чинного законодавства.

В Україні населення поділяється на наступні категорії залежно від віку: особи молодшого працездатного віку; особи працездатного віку; особи старшого працездатного віку, яким надається пенсія за віком при досягненні певного віку.

Також важливо розрізняти осіб, здатних до праці, і осіб, які не можуть працювати. Наприклад, непрацездатними особами в працездатному віці вважаються інваліди 1-ї і 2-ї груп, в то час як працездатні особи в непрацездатному віці включають підлітків і працюючих пенсіонерів за віком. Найбільше уваги з боку держави потребують найбільш соціально незахищені непрацездатні особи як у працездатному, так і в непрацездатному віці.

У зв'язку з цим, до трудових ресурсів належать такі категорії осіб [20]: населення в працездатному віці, за винятком непрацюючих інвалідів 1-ї та 2-ї груп і непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах; працюючі особи пенсійного віку; працюючі особи віком до 16 років.

В Україні спостерігається тенденція до зменшення частки населення молодшого віку і працездатного віку, а також до збільшення частки населення старшого працездатного віку.

Згідно з класифікацією Міжнародної організації праці (МОП), всю населення можна поділити на дві категорії відповідно до їхньої економічної активності та зайнятості [6]:

Економічно активне населення, яке включає частину населення у віці від 15 до 70 років, яка готова пропонувати свою працю для виробництва товарів та послуг. Ця категорія включає в себе як зайнятих осіб, які займаються трудовою діяльністю, так і безробітних, які не мають роботи, але бажають знайти її і готові приступити до відповідної роботи.

За визначенням Міжнародної організації праці (МОП), зайнятими економічною діяльністю вважаються особи у віці від 15 до 70 років, які відповідають наступним критеріям:

1. Працювали протягом обстежуваного тижня хоча б 1 годину:

- За наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді.

- Індивідуально (самостійно).

- У окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві.

- Працювали безоплатно на підприємстві, у бізнесі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності.

2. Особи, які були тимчасово відсутні на роботі і формально мали робоче місце (власне підприємство або бізнес), але не працювали протягом обстежуваного періоду з незалежних від них особисто обставин.

За методологією МОП, безробітними вважаються особи у віці від 15 до 70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які відповідають трьом умовам:

1. Не мали роботи (прибуткового заняття).

2. Протягом останніх чотирьох тижнів активно шукали роботу або намагались організувати власну справу.

3. Впродовж найближчих двох тижнів були готові приступити до роботи, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві з метою отримання оплати або доходу.

До категорії безробітних також відносяться особи, які:

- Протягом найближчих двох тижнів планують приступити до роботи.

- Знайшли роботу і чекають на відповідь.

- Навчаються за направленням державної служби зайнятості.

Економічно неактивне населення - це категорія осіб працездатного віку, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні. Іншими словами, це населення, яке не входить до числа трудових ресурсів. До цієї категорії належать наступні групи осіб:

1. Учні та студенти, які навчаються в денних навчальних закладах і не працюють на повну зарплату.

2. Особи, які одержують пенсію за віком або на пільгових умовах і не входять до активного ринку праці.

3. Особи, які одержують пенсію у зв’язку з інвалідністю і не можуть брати участь у заробітній праці з певних медичних або фізичних причин.

4. Інші особи, які мають стабільний дохід або інші джерела фінансування, і для яких працевлаштування не є необхідним чинником для забезпечення їхніх потреб.

Зайнятість населення регулюється законодавством, зокрема Законом України «Про зайнятість населення» [45]. Цей закон визначає правові, економічні та організаційні аспекти зайнятості населення і забезпечує захист громадян від безробіття. Він також надає соціальні гарантії громадянам у реалізації їхнього права на працю та спрямований на створення умов для вільного вибору виду діяльності.

Зайнятість розглядається як діяльність, пов’язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і зазвичай приносить дохід у грошовій або іншій формі. Держава в Україні забезпечує зайнятість населення шляхом активної соціально-економічної політики, спрямованої на стимулювання створення нових робочих місць та підтримку підприємництва.

Україна визнає наявність різних категорій населення, які визнаються зайнятими в рамках своєї юрисдикції згідно з чинним законодавством. Ось деякі з цих категорій [45, с. 1]:

1. Працівники, які мають робочі угоди, які можуть бути повними або неповними, і включають умови робочого дня (тижня).

2. Громадяни, які самостійно забезпечують себе заробітною платою, включаючи підприємців, осіб, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю, творчою роботою, фермерів і членів їх сімей, які беруть участь у виробництві.

3. Особи, які обрані, призначені або затверджені на оплачувані посади в органах державної влади, управління та громадських об’єднаннях.

4. Особи, які перебувають на військовій службі в Збройних Силах України, Службі безпеки України, а також в інших військових формуваннях, створених згідно з законодавством України.

5. Особи, які отримують професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, а також навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах.

6. Громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, які не пов'язані з обслуговуванням посольств і місій.

Згідно з Законом «Про зайнятість населення», безробітні - це працездатні громадяни працездатного віку, які, унаслідок відсутності роботи, не мають заробітку або інших законом передбачених джерел доходу, і зареєстровані в державній службі зайнятості як особи, що активно шукають роботу та готові і здатні приступити до відповідної праці. Крім того, до цієї категорії включаються люди з обмеженими можливостями, які ще не досягли пенсійного віку, не зайняті роботою і зареєстровані як особи, які активно шукають роботу.

Засади впровадження політики зайнятості мають такий характер [20]:

1. Право громадян розпоряджатися своєю здатністю до продуктивної та творчої праці. Кожна людина, незалежно від статі, віку чи національності, має переважне право визначати, чи не визначати себе у суспільній праці та самостійно обирати способи праці та зайнятості. Суспільство повинно створити рівні умови для усіх для реалізації їх талантів та можливостей.

2. Відповідальність держави за створення умов для реалізації права громадян на працю та сприяння задоволенню інтересів і потреб особистості через свободу та відповідальний вибір сфери суспільно корисної діяльності. Державний вплив на зайнятість повинен бути непрямим і базуватися на заохочувальних та стимулюючих заходах. Він повинен виявлятися у активній та інтересній участі суб'єктів соціально-трудових відносин (найманих працівників через їх профспілки, роботодавців та уряд) у вирішенні питань розвитку зайнятості та її регулювання.

У країнах із соціально-ринковою економікою стає все поширенішим явище гнучкої зайнятості, що включає в себе тимчасову роботу, надомництво, поділ робочого місця між двома або більше працівниками, скорочений робочий тиждень і таке інше.

Суттєва структурна перебудова виробництва, безперервне оновлення матеріальної бази та зниження темпів зростання виробництва при впровадженні концепції повної зайнятості спричинили незворотній процес витіснення живої робочої сили і загострили проблему безробіття. Ця ситуація призвела до переходу до нового підходу у вирішенні питань зайнятості, який, згідно з визначенням Міжнародної організації праці, отримав назву концепції глобальної зайнятості. Ця концепція враховує всі види економічної та суспільно корисної діяльності і формулюється як залучення всіх осіб працездатного віку до розширеної сфери економічно та суспільно корисної трудової діяльності [38].

Концепція глобальної зайнятості є важливим підходом до розвитку суспільства, який передбачає комплексне урахування різних форм людської трудової діяльності. Ця концепція розглядає наступні аспекти:

1. Розширений підхід до зайнятості: Вона включає не лише осіб, які отримують фінансову винагороду за свою працю, але й тих, хто займається нетрадиційною трудовою діяльністю, такою як підпільна економіка, робота вдома, або навіть пенсіонери, які надають послуги вдома.

2. Розподіл робіт: Концепція передбачає розподіл загального обсягу робіт серед всіх дорослих громадян країни. Це включає в себе нормування обсягу робіт і перерозподіл його серед всіх бажаючих працевлаштуватись. Основним способом досягнення цього є зменшення індивідуального трудового навантаження через застосування активних заходів регулювання зайнятості, таких як подовження навчання, гнучкі пенсійні системи, поділ робочих місць і тимчасова зайнятість.

3. Гарантований мінімальний дохід: Концепція передбачає встановлення річного гарантованого мінімального доходу для кожного дорослого громадянина. Це сприяє відокремленню зайнятості від доходів та підтримує альтернативні форми зайнятості. Мінімальна оплата праці замінюється ідеєю гарантованого мінімального доходу, який не залежить від умов праці за наймом. Фінансування цього гарантованого мінімального доходу може здійснюватися за

рахунок коштів, виділених для безробітних, прибутків підприємств і приватних дотацій.

4. Індивідуалізація структури життєдіяльності: Концепція передбачає різноманітність форм найму, режимів та умов зайнятості протягом життєвого циклу. Це означає, що люди можуть поєднувати навчання з роботою, переривати активну трудову діяльність для навчання, а також переходити на часткову зайнятість на старшому віці. Цей підхід дозволяє більш рівномірно розподілити навчання, роботу та відпочинок на протязі життя.

У сучасних економічних теоріях приймається важливість врахування не лише сукупного попиту, а й сукупної пропозиції у визначенні рівня зайнятості. Вони взаємодіють і визначають обсяг зайнятості [32].

Під час такої взаємодії сукупного попиту і сукупної пропозиції може виникнути ситуація, коли завдяки зміні цін обидва фактори досягають однакового рівня. Це відображається графічно і представлено на «Рис.1.1.». Точка перетину (рівноважна точка) визначає рівноважний рівень цін (Pe), рівноважний реальний обсяг національного виробництва (Qe) і рівноважний рівень зайнятості (Ee).

Давайте розглянемо приклад: якщо рівень цін зменшується до P1, то домогосподарства, підприємства, держава і зарубіжні споживачі можуть показати значний попит на вироблену національну продукцію Q2 за таких низьких цін, що потребує обсягу зайнятості E2.

Проте підприємці, при даному, невигідному для них рівні цін, готові виготовляти та пропонувати національний продукт лише в обсязі Q1, який вимагає обсягу зайнятості E1. В цьому контексті сукупний попит перевищує сукупну пропозицію на обсяг Q2 - Q1. Недостача національного продукту, на який є попит, викликає конкуренцію серед покупців, що стимулює виробників підвищити ціни до рівня Pe. Нові, більш високі ціни, природно, стають привабливими для виробників, і вони починають збільшувати обсяги національного виробництва (сукупну пропозицію) до рівня Qe, досягаючи цього шляхом збільшення обсягу зайнятості до рівня Ee.

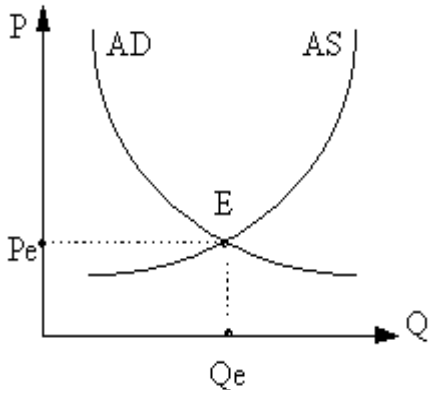


Рис. 1.1. Взаємодія сукупної пропозиції і сукупного попиту

Якщо рівень цін підвищиться до Р2, то ми спостерігатимемо зворотню ситуацію. При такому високому рівні цін, Р2, сукупний попит значно скоротиться і досягне Q3. Цей обсяг буде менший за сукупну пропозицію, яка за таких сприятливих умов значно зросте (до Q4), на рівні Q4 - Q3. У цьому контексті загостриться конкуренція серед виробників, що призведе до зниження рівня цін до рівня Ре. Зменшення рівня цін викличе зменшення обсягів виробництва (сукупної пропозиції) до рівня Qe, і це призведе до скорочення обсягу зайнятості до рівня Ее. Таким чином, обсяг зайнятості є результатом взаємодії сукупної пропозиції і сукупного попиту та залежить від їх характеру.

Формування мотиваційного механізму активізації політики зайнятості має велике значення для впровадження стратегії інноваційного розвитку в Україні. Оскільки людина є основним суб’єктом господарського розвитку, її трудова діяльність стає ключовим фактором прогресу суспільства [11].

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

Існують два основних типи мотивації зайнятості:

1. Первинна мотивація, яка базується на нижчих потребах та оцінці зайнятості як засобу забезпечення матеріального комфорту, зокрема належного рівня заробітної плати.

2. Вторинна мотивація, яка базується на вищих потребах, тобто мотивації більш постматеріального характеру.

Ця розрізняюча характеристика дозволяє виділити одну з найвищих форм мотивації - інноваційну мотивацію. Її джерелом є творчі та пошукові потреби, творча ініціатива особистості та бажання працювати на користь майбутнього розвитку регіону чи країни.

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

1. Матеріальні аспекти, які включають матеріальну винагороду, поліпшення житлових умов і придбання матеріальних цінностей.

2. Духовні аспекти, такі як розвиток особистих навичок і вмінь, підвищення професійної майстерності та бажання виконувати смислову та відповідальну роботу.

3. Виробничо-побутові аспекти, до яких належать сприятливий режим праці та відпочинку, мікроклімат в колективі та санітарно-гігієнічні умови, а також доступ до відомчих закладів інфраструктури.

4. Соціальні аспекти, що включають участь в престижній діяльності та вирішення завдань економічного та соціального розвитку.

Різноманітність підходів до мотивації зайнятості відображається у диференціації рівнів зайнятості населення в залежності від вікових груп та місця проживання.

Спостерігався найвищий рівень зайнятості серед осіб у віці від 40 до 49 років, в той час як найнижчий рівень зайнятості зафіксований серед людей у пенсійному віці (60-70 років) і молоді віком від 15 до 24 років «Рис. 1.2.».

Дослідження вказують на те, що процес мотивації у сфері зайнятості, спрямований на досягнення максимальної ефективності, повинен бути об’єктом

управління. Види мотиваційних стратегій на ринку праці повинні пережити еволюцію від: стратегій, спрямованих на зниження витрат на розвиток персоналу; цінових стратегій; стратегій, що передбачають вибірковий підхід до мотивації та розвитку персоналу, до стратегій, спрямованих на оптимізацію витрат для забезпечення високого рівня мотивації та конкурентоспроможності персоналу; а також до надання соціальних переваг для ефективної зайнятості, розглядаючи її як основу загальнонаціонального добробуту і узгодження



Рис. 1.2. Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років, % (за даними Державної служби статистики України, % до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

суспільних (групових і особистих) інтересів.

Система, що гарантує виконання принципів мотивації зайнятості, ґрунтується на наступних складових:

1. Правове забезпечення.
2. Регіональна адаптивність.
3. Оптимальність і ефективність.
4. Пріоритетність.
5. Відповідність розвитку робочої сили і виробничих відносин.

Таким чином, мотивацію зайнятості повинно розглядатися як систему, що включає в себе, по-перше, мотиви досягнення складної мети, і, по-друге, різноманітні економічні, соціальні і нормативно-правові заходи, механізми та стимули, взаємодія та функціонування яких сприяють досягненню системи ефективної зайнятості населення.

Згідно із даними Державної служби статистики України [52, с. 2], протягом 2021 року в середньому кількість зайнятого населення у віці від 15 до 70 років, порівняно з 2020 роком, зменшилася на 305 тисяч осіб та становила 15,6 мільйонів осіб. Рівень зайнятості населення також зменшився з 56,2% до 55,7%. Зміни обсягів та рівня зайнятості відбулися як серед жінок, так і серед чоловіків.

Кількість зайнятих жінок зменшилася на 199 тисяч осіб (до 7,4 мільйонів осіб), а рівень зайнятості скоротився з 51,2% до 50,4%. Кількість зайнятих чоловіків також зменшилася на 106 тисяч осіб (до 8,2 мільйонів осіб), а рівень зайнятості впав з 61,8% до 61,5%. Найвищий рівень зайнятості був помічений серед громадян у віці від 40 до 49 років (76,8%), в той час як найнижчий рівень зайнятості спостерігався серед осіб у віці від 60 до 70 років (12,8%) і серед молоді віком від 15 до 24 років (24,8%). Низький рівень зайнятості серед молоді пов’язаний із тим, що багато з них навчаються і не вважаються частиною робочої сили.

Кількість осіб, які займаються неформальною зайнятістю віком від 15 до 70 років «Рис.1.3.», скоротилася на 219 тисяч осіб у 2021 році в порівнянні з 2020 роком і становила 3,0 мільйони осіб, що складає 19,3% від усього зайнятого населення.

Серед жінок частка неформально зайнятих у секторі економіки становила 16,2%, водночас серед чоловіків цей показник був вищим і склав 22,1%.

Залежно від місця проживання, серед мешканців міських районів частка неформально зайнятих становила 12,1%, тоді як серед мешканців сільських районів вона була вищою і становила 35,5%. Щодо видів економічної діяльності, найвищий рівень неформальної зайнятості спостерігався в

сільському, лісовому і рибному господарствах (46%), будівництві (17%) і оптовій та роздрібній торгівлі та ремонті автотранспортних засобів (16%) [52, с. 2].



Рис. 1.3. Зайнятість у неформальному секторі економіки за видами економічної діяльності

1.3. Труднощі трудової зайнятості населення під час конфлікту

Україна, як країна, що переживає складні та непередбачувані випробування, у 2023 році зазнає надзвичайно важких часів через конфлікт на сході країни. Ця військова агресія відображається на усіх сферах життя суспільства, включаючи проблему зайнятості населення, яка стає надзвичайно актуальною та вимагає негайних заходів та розробки ефективних стратегій для подолання кризових ситуацій.

По-перше, війна безпосередньо впливає на зайнятість через масштабні знищення і пошкодження інфраструктури, підприємств, сільськогосподарських угідь та житлового фонду. Тисячі підприємств зазнали втрат та зупинили свою діяльність, що призвело до значного зменшення кількості робочих місць. Багато

людей втратили засоби до існування та стали безробітними через зруйновані підприємства або вимушені переїзди зі звільнених зон конфлікту.

По-друге, війна створила значну кількість внутрішньо переміщених осіб та біженців, які шукають притулок та можливості для забезпечення себе та своїх сімей. Цей соціальний рух призвів до надзвичайного перегрупування населення та зміни в структурі зайнятості. Багато з переміщених осіб опинилися в складних умовах, де знайти стабільну та достойну роботу стало важливим завданням для їхнього виживання.

Крім того, військові дії призвели до загострення економічної ситуації в країні, що призвело до зростання рівня безробіття та зменшення інвестицій у розвиток бізнесу. Несприятливі умови для підприємництва та зниження активності бізнесу ускладнили пошук нових можливостей зайнятості та обмежили ринок праці.

Отже, проблема зайнятості в умовах війни в Україні у 2023 році є надзвичайно серйозною та вимагає комплексного підходу для розробки та впровадження стратегій, спрямованих на відновлення економіки, створення нових робочих місць та підтримку людей, які постраждали внаслідок конфлікту.

Згідно із інформацією, перед початком війни, кількість робочої сили в Україні становила 17,4 мільйони осіб, з них 8,3 мільйона жінок і 9,1 мільйона чоловіків в працездатному віці. Однак після початку конфлікту ситуація змінилася кардинально. Один мільйон громадян був мобілізований для захисту України. На початку 2023 року за межами України перебували 4,6 мільйона українців, з яких 3,2 мільйона – жінки працездатного віку. Також, на тимчасово окупованих територіях проживало 3 мільйона осіб, із яких близько 1,3 мільйона також були в працездатному віці. Значить, з початку великої війни Україна втратила доступ до 5,5 мільйона людей в працездатному віці, що становить понад 30% загальної робочої сили [48].

Питання, пов’язані з правом на зайнятість, реалізацією цього права та державною політикою у сфері зайнятості населення, були об’єктом досліджень таких авторів, як Жернаков В.В., Шабанов Р.І., Чанишева Г.І., Іншин М.І.,

Ярошенко О.М., Амелічева Л.П. [21, с. 61-65; 60, с. 119-124] та інші. Однак сучасні умови і виклики вимагають проведення нових наукових досліджень у цій сфері.

За останніми даними Міжнародної організації праці, внаслідок військової агресії в Україні було втрачено практично 4,8 мільйона робочих місць. Ця цифра зросла втричі порівняно з попереднім роком. Заступниця міністра економіки, Тетяна Бережна, повідомила, що наразі в Державній службі зайнятості відкрито лише 31 тисячу вакансій (у минулому році їх було близько 70 тисяч), і на одну вакансію претендують восьмеро офіційно зареєстрованих безробітних (у минулому році цей показник становив близько чотирьох осіб) [18].

Важливо підкреслити, що питання безробіття є надзвичайно актуальним у контексті підтримки та відновлення України після конфлікту. Рівень безробіття тісно пов’язаний з ефективністю економіки.

«Проблема безробіття є нагальною і вимагає глибокого наукового аналізу та розробки практичних рекомендацій для реалізації ефективної соціально-економічної політики, спрямованої на забезпечення продуктивної зайнятості економічно активного населення країни і зменшення рівня безробіття до мінімально прийнятного рівня» [37, с. 126].

На сьогоднішній день, внутрішній ринок праці України переживає кризу та потребує перегляду та приведення відповідно до європейських стандартів. Наразі, актуальним стає вивчення досвіду Європейського Союзу в цій сфері. Ситуація на ринку праці України вимагає ефективної політики з питань зайнятості. При цьому, незважаючи на негативні зовнішні обставини, які важко ускладнюють ситуацію, питання регулювання зайнятості населення знаходяться в центрі уваги уряду на національному рівні.

Державна політика у сфері зайнятості представляє собою систему соціально-економічних та організаційно-правових заходів, спрямованих на створення умов для повного використання потенціалу трудової та підприємницької активності працездатного населення, і розробляється та

впроваджується відповідними державними органами. Ця політика повинна виступати як стабілізуючий чинник, який не допускає значного зростання рівня безробіття, і тим самим, запобігає його перетворенню в тривалий та стагнаційний явище під час економічного підйому, внаслідок якісної невідповідності попиту та пропозиції на ринку праці.

Війна змушує мільйони людей шукати притулок у віддалених районах або перетинати кордони, щоб забезпечити свою безпеку. Це створює значні виклики для місцевих економік і ринку праці. Важливо розробити механізми для захисту прав людини та впровадити політику, спрямовану на зменшення соціальних нерівностей і забезпечення справедливого доступу до робочих місць, щоб запобігти систематичному порушенню прав людини та соціальній несправедливості.

Наразі, Державна служба зайнятості активно працює над тим, щоб допомогти переселенцям і людям, які втратили роботу через конфлікт. Починаючи з 24 лютого 2022 року, служба вже забезпечила працевлаштування для 93 тисяч громадян. Найбільше нових робочих місць вдалося знайти українцям у сільському господарстві, переробній промисловості та торгівлі [34, с. 24-27].

Український ринок праці залишається в складній ситуації. За даними кадрового порталу grc.ua, у квітні кількість доступних вакансій зменшилася у 20 разів порівняно з періодом перед російською агресією в Україні. Крім того, кількість безробітних зросла, а середня заробітна плата знизилася на 10 відсотків з початку конфлікту. Найнижчі заробітні плати пропонуються у сферах безпеки (9 200 гривень), туризму, готелів, ресторанів (9 500 гривень), видобутку сировини (11 000 гривень), банківського сектору, інвестицій та лізингу (13 100 гривень).

Останнім часом найважче знайти роботу для таких категорій працівників, як юристи, страхові агенти, працівники сфери обслуговування, краси та спорту, охоронці, освітяни та науковці, а також для фахівців, які раніше працювали в автомобільному бізнесі. Для цих категорій працівників доступних вакансій є

найменше. У той же час, є галузі, де заробітні плати залишаються на попередньому рівні або навіть трохи зростають. Наприклад, у сфері автомобільного бізнесу, незважаючи на пониження заробітної плати на понад 50% з початку повномасштабної війни, у травні середня заробітна плата у вакансіях трохи зросла.

У галузі виробництва та сільського господарства середня заробітна плата зросла з 13 300 гривень до 16 600 гривень. Медичні та фармацевтичні спеціалісти є одними з найбільш популярних на ринку праці.

Проте, в майбутньому, якщо буде продовжуватися дисбаланс між попитом і пропозицією на робочу силу, особливо в довгостроковій перспективі, це може призвести до зростання навантаження на державний бюджет і систему соціального захисту. Це також може спричинити гострий дефіцит робочої сили в окремих галузях і поглибити існуючі нерівності на ринку праці. Такий дефіцит може наступити під час періоду відновлення економіки після війни, коли попит на фахівців у будівельній галузі (проектувальники, архітектори, дизайнери, муляри та інші) та суміжних галузях (логістика, управління автотранспортними засобами, інженерно-технічні кадри, фахівці з виробництва будівельних матеріалів) збільшиться. Якщо тренд розвитку сфери IT продовжиться, попит на фахівців у цій галузі також буде зростати [6].

На сучасному ринку праці України, в умовах війни, спостерігаються тенденції саморегулювання. Наприклад, кількість осіб, які готові змінити свою професію або прийняти нижчу заробітну плату, постійно зростає. Для стимулювання роботодавців працевлаштовувати внутрішньо переміщених осіб (ВПО), надаються додаткові економічні стимули - вони отримують допомогу у розмірі 6500 гривень на виплату заробітної плати таким особам.

Важливою ініціативою є створення програми релокації бізнесу, що передбачає переміщення підприємств із зон бойових дій на більш безпечні території, зокрема, на захід України.

Державна служба зайнятості України, спільно з Міністерством економіки, уклала договір про співпрацю та інформаційну взаємодію з найбільшими

сайтами з працевлаштування. Ця співпраця призвела до створення єдиної бази даних з вакансіями. Базу наповнюють Державна служба зайнятості та агенції з пошуку роботи, а оновлення ресурсу відбувається в режимі реального часу.

Ситуація на ринку праці України залишається надзвичайно складною в умовах війни. Зменшення кількості вакансій, зниження рівня заробітної плати та обмеження можливостей працевлаштування створюють виклики для безробітних та тих, хто шукає стабільну роботу. У такому контексті важливо підтримувати соціальні програми, спрямовані на підтримку зайнятості, перепідготовку та реабілітацію працівників, які постраждали в умовах війни.

Додатковою важливою ініціативою є стимулювання економічного розвитку, залучення інвестицій та створення нових робочих місць. Розвиток освіти та професійної підготовки також є необхідним, щоб працівники мали достатньо навичок і знань для адаптації до зміни ринку праці.

Держава, громадські організації та міжнародні партнери повинні співпрацювати для забезпечення стабільності, підтримки та створення нових можливостей для працевлаштування українського населення в умовах війни. Зайнятість населення є важливим аспектом соціально-економічного розвитку країни і відображає ступінь інтеграції населення в економічне життя та рівень задоволення суспільних та особистих потреб.

Головна мета державного управління зайнятістю в сучасних умовах - переорієнтація стратегії вирішення соціальних проблем на розширення ринку праці та формування активної політики зайнятості в Україні з урахуванням викликів військового та повоєнного періодів.

Розробка якісно нової державної політики у сфері зайнятості є важливим завданням для України, особливо в умовах військового конфлікту та зовнішніх викликів. Забезпечення соціальної стабільності та ефективного функціонування ринку праці стає ключовою задачею для країни в цей період. Основні напрями та пріоритети такої нової політики можуть включати [19]:

1. Створення робочих місць: Держава повинна активно працювати на створення нових робочих місць у різних галузях економіки. Це може бути

досягнуто шляхом сприяння розвитку підприємництва, підтримки інноваційних галузей, інфраструктурних проектів, та інвестицій.

2. Соціальна підтримка: Для тих, хто втратив роботу через війну або зовнішні виклики, важливо забезпечити соціальну підтримку, включаючи допомогу у пошуку нової роботи, перепідготовку та підтримку у випадках, коли змінити професію чи прийняти нижчу заробітну плату є необхідністю.

3. Формування кадрового резерву: Важливо розвивати освіту та професійну підготовку, щоб працівники мали необхідні навички і знання для адаптації до змін на ринку праці. Це може включати перепідготовку, підвищення кваліфікації та інші освітні ініціативи.

4. Партнерство з приватним сектором: Співпраця з приватним сектором може сприяти створенню нових робочих місць і підвищенню ефективності політики зайнятості. Це може бути досягнуто через підтримку підприємництва, інвестицій та сприяння розвитку підприємств.

5. Централізація та децентралізація: Необхідно збалансувати централізовані та децентралізовані механізми управління зайнятістю, щоб краще враховувати регіональні особливості та потреби. Регіональні уряди можуть бути більш ефективними у вирішенні конкретних завдань щодо зайнятості.

6. Розвиток гнучких форм праці: Важливо розглядати можливість розвитку гнучких форм праці, таких як телеробота, фріланс та інші альтернативні способи працевлаштування, щоб підвищити доступність робочих місць та забезпечити більше можливостей для людей.

7. Активна політика зайнятості: Реалізація активної політики зайнятості, яка передбачає активну участь держави в підтримці зайнятості населення, стимулюванні працевлаштування, перепідготовці та реабілітації працівників, може бути ефективним інструментом у вирішенні проблем на ринку праці.

Усі ці аспекти можуть бути враховані при розробці нової державної політики у сфері зайнятості, яка б враховувала сучасні умови та виклики, з якими стикається Україна.

Умови введеного воєнного стану та намір України приєднатися до Європейського Союзу покладають перед державою низку важливих завдань, серед яких особливе значення має формування стабільного та ефективного ринку праці, а, відповідно, розроблення та реалізація високоякісної державної політики в галузі зайнятості населення. В контексті відновлення України після війни зайнятість населення виступає ключовим фактором для досягнення економічного зростання. Зайнятість населення є важливим показником, який впливає на рівень життя громадян та сприяє загальному благополуччю. Проблема безробіття є однією з найважливіших соціально-економічних проблем. Сучасні виклики вимагають розробки нової якісної державної політики в галузі зайнятості, яка б забезпечила соціальну стабільність, зберегла і розвинула людські ресурси та сприяла відновленню країни. Особливу увагу слід приділити питанням вибору засобів та механізмів регулювання зайнятості, процесам централізації та децентралізації у сфері зайнятості, а також інструментам стабілізації ринку праці.

РОЗДІЛ 2. ТЕХНОЛОГІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Соціальна робота в контексті вирішення питань зайнятості та подолання безробіття

Зайнятість та безробіття становлять одні з найважливіших соціально-економічних явищ, що мають вирішальний вплив на життя і добробут суспільства. Ці поняття нерозривно пов’язані з економічною активністю і соціальними відносинами, і вони визначають якість життя громадян та загальний стан суспільства. Однак, вони також є предметом пильної уваги соціальних працівників, які спрямовують свої зусилля на розв’язання проблем, пов’язаних з ними, і на підтримку індивідів у досягненні економічної самостійності та соціальної інтеграції.

Соціальна робота, як професійна діяльність, спрямована на допомогу людям у різних аспектах їхнього життя, включаючи економічні та соціальні сфери, має важливе призначення у вирішенні проблем, пов’язаних з зайнятістю та безробіттям. Спеціалісти соціальної роботи вивчають і аналізують ці явища, розробляють та реалізують програми підтримки та реабілітації, сприяють професійному розвитку та психосоціальній адаптації осіб, що опинилися у складних життєвих обставинах через втрату роботи або низький рівень зайнятості.

Зайнятість, як один із ключових параметрів відображення національної економічної ситуації, представляє собою важливий індикатор. Цей показник віддзеркалює ефективність використання ресурсів праці у суспільстві та, відповідно, потенціал для економічного зростання. Однією з найсуттєвіших проблем у контексті ринкової економіки є завдання досягнення повного зайнятості.

Зайнятість, розглядаючи її з двох сторін [24, с. 82-86], можна розуміти як економічну категорію, що охоплює комплекс економічних, правових, соціальних та національних відносин, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення країни робочими місцями та їх участю у суспільно корисній діяльності, яка приносить дохід.

З іншого боку, зайнятість розглядається як економічна проблема, яка визначає відношення між кількістю працездатного населення та кількістю фактично зайнятих осіб. Це відображає ступінь використання ресурсів праці в суспільстві та ситуацію на ринку праці.

Зайняте населення становить частину трудових ресурсів у суспільстві, включаючи в Україні осіб віком від 16 до 60 років для жінок і 65 років для чоловіків, а також осіб пенсійного віку і молодь, молодшу від вказаних вікових обмежень, якщо вони зайняті в суспільно корисній діяльності. До числа зайнятих осіб належать:

- Наймані працівники, самозайняті особи (підприємці, фермери, творчі працівники), а також особи, які зайняті у державних органах та управлінні.

- Особи, що проходять військову службу або отримують професійну підготовку (учні, студенти у денній формі навчання).

- Особи, які здійснюють суспільно-оплачувану роботу.

- Особи, що займаються вихованням малолітніх дітей, доглядом за людьми з обмеженими можливостями и або літніми громадянами, а також іноземці, які проживають в Україні і працюють в суспільстві.

Ураховуючи різноманітні аспекти та відносини, які характеризують «зайнятість» як соціальне явище, можна визначити її як комплекс економічних, правових, соціальних, національних та інших зв'язків, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення робочими місцями та їх участю у суспільно корисній діяльності, яка приносить їм дохід. Кожна особа вільно обирає вид зайнятості відповідно до Конституції України (ст. 43) та міжнародних норм, за винятком випадків примусової зайнятості за рішенням суду або у випадках, визначених законом.

Проблема підвищення рівня зайнятості та забезпечення соціального захисту вразливих груп населення, таких як молодь, жінки, люди з обмеженими можливостями та інші, є надзвичайно актуальною. Ця проблема стосується як ефективного використання потенціалу людей, так і гарантування їм права на працю та соціального захисту.

Зазвичай виділяють три основних типи зайнятості:

1. Повна зайнятість - це можливість для всього працездатного населення займатися суспільно корисною працею, яка сприяє індивідуальному (у межах сімей) та колективному (за участю фірм, компаній, держави) задоволенню всіх потреб та робочої сили.

2. Раціональна зайнятість - це вид зайнятості, який здійснюється в суспільстві з урахуванням оптимального розподілу та використання робочих ресурсів, з урахуванням їх статевого, вікового та освітнього складу.

3. Ефективна зайнятість - це вид зайнятості, який сприяє досягненню максимально можливого рівня продуктивності та ефективності у використанні трудових ресурсів в суспільстві [59, с. 11-14].

Основною метою цієї форми зайнятості є зменшення використання ручної, малопрестижної та фізично важкої праці.

Зазвичай виділяють дві основні категорії зайнятості:

Основна форма зайнятості, яка підпорядкована трудовому законодавству та стандартним внутрішнім правилам, що регулюються для різних категорій працівників.

Спеціальні або нетрадиційні форми зайнятості, які відбуваються відповідно до спеціальних правових норм.

Зараз, у розвинених країнах, спостерігається рост інформаційної зайнятості, де переважна більшість працівників пов’язана з виробництвом, обробкою, та обміном інформацією у різних сферах, таких як виробництво та обіг товарів і послуг.

Крім основних та спеціальних форм зайнятості, існують ще так звані нетрадиційні форми зайнятості, які включають сезонну, піденну, тимчасову

зайнятість та роботу на неповний робочий день. У сучасному Україні ці види зайнятості становлять значну частку робочого населення.

З погляду характеру діяльності, зайнятість може бути різною [68, с. 82-86]:

1. Робота на підприємствах, в організаціях, установах, фірмах різних форм власності та господарювання.

2. Робота за кордоном і на спільних підприємствах.

3. Виконання державних та громадських обов'язків.

4. Служба в законних військових формуваннях.

5. Навчання в денних навчальних закладах.

6. Ведення домогосподарства і підсобного господарства.

7. Виховання дітей в сім'ї.

8. Догляд за хворими, людьми з обмеженими можливостями та людьми похилого віку.

9. Інші види діяльності, які встановлені законом.

З погляду галузевої належності, зайнятість може бути:

1. У сфері матеріального виробництва.

2. У сфері нематеріального виробництва та обслуговування.

3. У окремих великих галузях, таких як промисловість, будівництво, сільське господарство, транспорт і зв'язок, наука, мистецтво та інші.

З погляду форм організації робочого часу:

1. Повна зайнятість - це робочий час, коли працівник працює протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року) і отримує дохід у нормальних для конкретного регіону розмірах.

2. Неповна зайнятість - це робочий час, коли працівник працює протягом неповного робочого часу, отримує неповну оплату або працює з неповною ефективністю. Неповна зайнятість може бути явною або прихованою. Часткова зайнятість - це добровільна форма неповної зайнятості.

За статусом діяльності, зайнятість може бути розподілена на наступні категорії:

1. Первинна зайнятість - це зайнятість за основним місцем роботи, тобто на місці, де ведеться трудова книжка особи.

2. Вторинна зайнятість - це додаткова зайнятість, яка може мати місце на іншому підприємстві або бути не регламентованою.

За характером організації робочих місць та робочого часу, зайнятість поділяється на:

1. Стандартна зайнятість - це робота, яка характеризується працею у виробничому приміщенні роботодавця, стандартним навантаженням протягом дня, тижня, року та наявністю стабільного робочого місця.

2. Нестандартна зайнятість - це зайнятість, яка не відповідає стандартним типовим правилам і потребує спеціального правового регулювання.

За стабільністю трудової діяльності, зайнятість може бути:

1. Постійною зайнятістю, яка характеризується відносною стабільністю місця роботи.

2. Тимчасовою зайнятістю, яка пов’язана з тимчасовим, епізодичним або сезонним характером роботи.

За формами правового регулювання, зайнятість може бути:

1. Нелегальною зайнятістю (тіньовий ринок праці), коли діяльність громадян не регламентується жодними державними документами.

2. Легальною зайнятістю, яка забезпечує місце роботи відповідно до нормативно-правових норм про працю.

У контексті перехідної економіки в Україні, нерегламентована форма зайнятості є досить поширеною і функціонує як первинна, так і вторинна зайнятість громадян [62, с. 205-206].

Нерегламентована зайнятість, також відома як неформальна зайнятість, є діяльністю працездатного населення, яка операційно виключена із регулювання соціально-трудовими нормами та не враховується в державній статистиці. Розширення сфери нерегламентованої зайнятості супроводжується подальшим пониженням цінності робочої сили, зниженням мотивації до праці, особливо в державному секторі, та зростанням інфляції та цін. Прибутки, отримані від

такої діяльності, зазвичай не підлягають оподаткуванню, що призводить до втрат для державного бюджету. В той же час, вищі доходи та зовнішня привабливість нерегламентованої зайнятості формують позитивне сприйняття цієї діяльності серед населення як престижної.

Сучасні тенденції у світі, а саме дестандартизація форм зайнятості і флексибільність, змінюють наше розуміння сутності зайнятості та соціальної роботи в цьому контексті. У традиційному індустріальному суспільстві система зайнятості базувалася на стандартизації різних аспектів, таких як трудова біографія, трудовий договір, місце роботи, робочий графік та заробітна плата. Проте в сучасному світі спостерігається зростання популярності нестандартних форм зайнятості та розширення групи людей, яких можна вважати зайнятими, але які не мають гарантій стабільного доходу.

До нестандартних форм зайнятості відносяться різноманітні варіації [13]:

1. Неповна зайнятість: Включає в себе роботу на неповний робочий час, тобто неповний робочий день або тиждень.

2. Поділ робочого місця: Ця форма передбачає, що одне робоче місце використовується двома або більше особами, які працюють по черзі.

3. Тимчасова робота: Включає в себе тимчасові трудові відносини, обмежені за терміном або обсягом робіт.

4. Робота «без робочого місця»: В цьому випадку трудові обов’язки виконуються поза межами підприємства, наприклад, вдома або у постійних роз’їздах тощо.

5. Робота за сумісництвом: Це одночасна праця у кількох роботодавців, де загальний робочий час може бути або меншим, ніж середній тривалість робочого тижня, або значно перевищувати її.

6. Самозайнятість: Люди, які самостійно виробляють товари та послуги і не перебувають у будь-яких формальних організаціях.

7. Неформальна зайнятість: Ця форма зайнятості не відображається в офіційних документах або відображається лише частково через обмежений контроль держави над нестандартними формами зайнятості.

Нестандартна зайнятість має безліч варіацій. Однією з найрозповсюдженіших форм є виробництво товарів і послуг, особливо сільськогосподарської продукції, в домашніх господарствах населення. На території колишнього Радянського Союзу, зокрема в росії та Україні, ця форма нестандартної зайнятості має найбільший масштаб і чисельно перевищує інші варіанти.

Умови зайнятості в сучасних умовах ринкового господарства значно впливають технічний прогрес і процеси глобалізації. Ці фактори сприяють виникненню нових форм використання робочої сили, особливо так званої «гнучкої зайнятості», яка призводить до нестабільності у трудових відносинах між працівником і роботодавцем. Тому важливо визначити категорії стабільної та нестабільної зайнятості за критерієм стабільності.

Протягом останніх десятиліть у більшості розвинених країн спостерігається тенденція до зменшення стабільності зайнятості:

1. Зростання мобільності: Збільшується вертикальна (перехід між різними посадами у межах фірми) і горизонтальна (перехід між фірмами) мобільність працівників.

2. Часта зміна роботи: Часта зміна робочих місць стає нормою, і довготривала, гарантована зайнятість у межах одного роботодавця стає рідкістю.

3. Тимчасові робочі місця: Більшість нових робочих місць часто є тимчасовими і не забезпечують захист від різних ризиків. Такі робочі місця можуть бути менш оплачуваними та мати менш вигідні умови праці.

Вибір працівників на тимчасову роботу в значній мірі залежить від їхніх індивідуальних характеристик, таких як рівень освіти, стать, вік, досвід роботи, наявність сім'ї і інші. У розвинених країнах жінки мають більше схильності працювати на тимчасових контрактах, але існують великі варіації в цьому аспекті. Молодь також частіше має можливість займатися тимчасовою роботою, оскільки для молодих працівників нестабільна зайнятість є своєрідним «передпрохідним білетом» на ринок праці [7].

Гнучка зайнятість, як основна риса сучасного ринку праці, включає в себе декілька основних особливостей. По-перше, ця форма зайнятості передбачає застосування нестандартних організаційно-правових умов для працівників, що відрізняється від традиційної трудової зайнятості. По-друге, вона надає велику ступінь свободи дій суб'єктів трудових відносин та їхньої самостійності в прийнятті рішень, порівняно зі стандартною зайнятістю. Ця свобода розширює можливості працівників і допомагає їм реалізовувати свої інтереси в області зайнятості.

Гнучка зайнятість сприяє розвитку самостійності працюючих осіб і сприяє інтеграції інтересів суспільства та працівників у сфері зайнятості. Вона також допомагає забезпечити реалізацію права на працю, підвищує соціальний статус працівників і може змінювати їхнє ставлення до праці.

Самозайнятість є однією з форм гнучкої зайнятості і полягає у включенні незайнятих осіб у соціально-трудову сферу шляхом надання їм можливості працювати на специфічних умовах, які вимагають самоорганізації. Це особливий вид участі людей у суспільно-корисній праці, заснований на їхній особистій ініціативі, самостійності та відповідальності. Цей вид зайнятості спрямований, як правило, на заробіток та може сприяти самореалізації та самоствердженню індивіда.

Отже, гнучка зайнятість і самозайнятість відкривають нові можливості для працівників і сприяють їхній більшій автономії та самовираженню в сфері трудових відносин.

Самозайнятість є важливим аспектом сучасного підходу до зайнятості, і вона може бути розглянута з кількох різних поглядів [7, с. 68-73]:

1. Як форма реінтеграції: Самозайнятість може бути ефективним способом реінтеграції незайнятих осіб у суспільство та ринок праці. Це надає можливість навчати і підтримувати індивідів, які мають статус самозайнятих, основам підприємництва. Це особливо важливо, оскільки не всі незайняті особи готові до самозайнятості.

2. Як механізм працевлаштування: Самозайнятість може слугувати механізмом для трудової інтеграції незайнятих індивідів. Вона створює можливості для самостійного вибору трудової діяльності, залежно від життєвої ситуації і потреб індивіда. Це може бути особливо корисним для тих, хто шукає роботу в умовах складного ринку праці.

3. Як форма захисту від вживання: Самозайнятість може служити захистом від вживання і надати індивідам можливість самостійно визначати свою трудову діяльність. Вона надає вільний вибір і дозволяє адаптувати свою зайнятість до власних потреб та обставин.

4. Як засіб самореалізації і самоствердження: Самозайнятість має соціальну цінність, оскільки сприяє зниженню вичікувальних та утриманських настроїв серед незайнятих осіб. Вона також зміцнює віру індивідів у власні сили та розширює можливості для реалізації їхнього трудового потенціалу.

Отже, самозайнятість виглядає як спосіб вирішення проблем зайнятості, що надає індивідам більше свободи і можливостей у сфері трудових відносин. Ця форма зайнятості допомагає реалізовувати право на працю і сприяє самостійному вибору трудової діяльності.

Вирішення проблеми незайнятості має свої особливості, включаючи «прив’язаність» багатьох людей до своїх домівок і особистих господарств. У сучасному світі існує професійний територіальний дисбаланс, де в деяких районах попит на певні професії залишається незадоволеним, тоді як в інших районах люди, які мають ці самі професії, не можуть знайти роботу і перебувають на обліку в службі зайнятості. Соціальна вразливість незайнятих осіб, як показують соціологічні дослідження, пов’язана з низьким рівнем доходів, втратою можливості знайти роботу за своєю спеціальністю, зниженням кваліфікації та почуттям безперспективності.

Окрему увагу з точки зору соціальної роботи у сфері зайнятості привертає група осіб, які добровільно відмовляються від оплачуваної зайнятості та сприяють економічній пасивності, навіть у ситуації безробіття. Причини цього

добровільного виходу з сфери оплачуваної роботи різноманітні і можуть бути поділені на такі категорії:

1. Інституційні причини: Сюди входять дискримінаційні бар'єри за віком і статтю, а також криза у традиційних галузях промисловості, яка змінює професійну структуру попиту на працю.

2. Соціально-демографічні причини: Це можуть бути фактори, пов'язані з історією життя та біографією індивіда.

3. Особистісні причини: Сімейна ситуація, втрата задоволеності від традиційних видів роботи та сприйняття праці як засобу виживання можуть впливати на рішення про виходити з оплачуваної роботи.

4. Соціокультурні причини: Спотворення ціннісної структури та відмова від багатьох стійких цінностей, зокрема тих, що пов'язані з трудовою самореалізацією, можуть впливати на рішення про відмову від оплачуваної роботи.

У соціальній роботі в галузі зайнятості важливо враховувати ці різноманітні фактори та підходити до кожного індивіда з урахуванням його конкретних обставин і потреб для досягнення більшого успіху у вирішенні проблем зайнятості.

Фахівці в галузі соціальної роботи визначають різноманітні способи реагування людей на незайнятість, які важливо враховувати для успішної роботи соціального працівника. Ось деякі з цих способів:

1. Захисний підхід: Люди можуть уникати реальної оцінки своєї ситуації і не намагатися реалістично оцінити її.

2. Хаотичний пошук роботи: Це включає в себе безладний і непланований пошук роботи.

3. Пошук роботи в умовах обмеженої інформованості: Деякі люди можуть намагатися знайти роботу, не маючи достатньо інформації про ринок праці та можливості зайнятості.

4. Продуктивне утриманство: Люди можуть делегувати відповідальність за свою трудову долю іншим, використовуючи їхні ресурси [15].

У сфері зайнятості індивідуальні особи можуть стикатися з численними труднощами. Отримання оплачуваної роботи, особливо першої робочої позиції, може бути важкістю, особливо для осіб, які відносяться до соціально вразливих груп, таких як жінки з дітьми, люди з обмеженими можливостями, молоді фахівці, що завершили вищу освіту і інші. Незважаючи на існуючі правові гарантії щодо зайнятості та працевлаштування для різних категорій молоді, їх реалізація в сучасному світі є проблематичною.

Недозайнятість молоді вважається однією з найгостріших проблем на ринку праці. Ця проблема порушує процес зміни поколінь у сфері зайнятості і на ринку праці, що може призвести до зниження ефективності виробництва. Індивідуально це може призвести до втрати трудових навичок або відмови від їхнього набуття, розвитку філософії споживацтва без трудових зусиль і переходу до нелегальної або навіть кримінальної сфери діяльності. З соціальної точки зору, недозайнятість молоді може призвести до зростання злочинності, наркоманії та алкоголізму, соціальних конфліктів і інших негативних явищ. Молодь, через відсутність достатньої кваліфікації і досвіду, є соціально вразливою групою, яка не завжди здатна конкурувати на ринку праці з більш досвідченими і кваліфікованими працівниками [69].

Збереження робочого місця передбачає, що працівник успішно пройде атестацію кадрів, доведе свою відповідність новим кваліфікаційним вимогам і зможе зайняти перспективне робоче місце, яке відповідає вимогам гідної праці.

Додаткова зайнятість є результатом панування ринкових відносин у цій сфері, коли свобода економічної і трудової поведінки стає суттєвим елементом організації трудового життя людей. Це означає, що особи мають можливість самостійно вирішувати, де і скільки, на яких умовах працювати. У суспільно-економічній свідомості працездатного міського населення закріплюється модель, в якій зростає значущість роботи в декількох місцях, і з нею

пов’язуються надії на підвищення добробуту не лише сьогодні, а й у майбутньому. При цьому мотивація додаткової зайнятості не обмежується лише бажанням людей досягти певного життєвого стандарту, покращити свою життєздатність, поліпшити матеріальне та фінансове становище. У багатьох випадках це сприяє також самореалізації людини. Однак у кризовому суспільстві саме потреба у збільшенні доходів стає основним стимулом додаткової зайнятості і універсальним способом вирішення соціально-економічних проблем працездатного населення.

Безробіття справді є серйозною проблемою у сфері зайнятості та на ринку праці і може мати значний вплив на життя людей та суспільства в цілому. Страх перед безробіттям може впливати на багато аспектів життя і психологічний стан індивідів. Ось кілька важливих точок:

1. Заробітна плата і фінансова стабільність: Безробіття призводить до втрати доходу, що може погіршити фінансове становище осіб і їхню можливість вести звичний спосіб життя.

2. Споживання і заощадження: Безробітні особи можуть бути обмежені у своєму споживанні і відсутності можливості заощаджувати на майбутнє.

3. Здоров’я: Страх перед безробіттям може впливати на психічне та фізичне здоров’я осіб і викликати стрес.

4. Сімейні стосунки: Безробіття може мати негативний вплив на сімейні стосунки, призводячи до напруги і конфліктів.

5. Електоральні наміри: Страх перед безробіттям може вплинути на політичні переконання і наміри голосування, оскільки люди можуть шукати політичних лідерів, які обіцяють розв’язати проблему безробіття.

6. Самооцінка: Безробіття може вплинути на самооцінку осіб, знижуючи їхню віру у власні здібності та конкурентоспроможність на ринку праці.

Розробка та застосування методик подолання страху перед безробіттям може бути важливим аспектом соціальної роботи у сфері зайнятості. Ці методи можуть допомогти особам розвивати навички пошуку роботи, покращувати

їхню самооцінку та зберігати психологічну стабільність під час періоду безробіття.

Ці стратегії і підходи до зайнятості, які описані у вашому повідомленні, дійсно можуть бути корисними для працівників у сфері зайнятості. Давайте розглянемо їх детальніше [8, с. 38-40]:

1. Цілеспрямоване використання міжособистісної мережі: Використання родинних та інших особистих зв'язків може бути ефективним способом знаходження можливостей для працевлаштування. Сімейна підтримка і обмін ресурсами можуть полегшити пошук роботи і зробити його більш успішним.

2. Самооцінка і оцінка ситуації: Усвідомлення власних сильних сторін та слабкостей, а також оцінка можливостей на ринку праці може допомогти індивідуумам реалізувати свій потенціал. Розвиток індивідуальних навичок та планування може бути корисними для покращення шансів на працевлаштування.

3. Розширення контексту поточної життєвої ситуації: Важливо вміти бачити можливості та шляхи для застосування власних здібностей і навичок в різних сферах. Пошук нових можливостей, перекваліфікація і гнучкість в планах можуть допомогти при адаптації до змін на ринку праці.

Ці підходи можуть бути важливими для соціальних працівників, які надають підтримку індивідам у пошуку роботи та працевлаштуванні. Соціальні працівники можуть сприяти розвитку навичок самопродажу, адаптації до нових ринкових умов і надавати підтримку в усвідомленні можливостей для працевлаштування. Усе це може допомогти підвищити шанси індивідів на ринку праці і покращити їхнє соціальне та економічне становище.

Стратегії та орієнтації в сфері зайнятості, які можуть існувати в ринковій економіці. Це показує складність і різноманітність факторів, що впливають на рішення працівників щодо їхнього зайнятості. Нижче подано додаткову інформацію та розширену розгляд окремих понять [17]:

1. Активні дії та максимізація праці: Деякі особи, такі як нові приватні підприємці та безробітні, можуть активно діяти для максимізації свого доходу та зайнятості. Це може включати в себе створення власного бізнесу або активний пошук роботи.

2. Орієнтація на гарантовану зайнятість: Деякі особи можуть бути орієнтовані на стабільну і гарантовану зайнятість, і це може призводити до робочих позицій, які вимагають менше ризику, такі як робота в традиційних галузях або сімейне господарство.

3. Ринкова динаміка та доступність робочих місць: Вибір виду зайнятості часто залежить від ситуації на ринку праці, доступності робочих місць та ринкових умов у конкретному регіоні чи часі.

4. Безробіття та його класифікація: Безробіття може мати різні форми і причини. Виправдовано відмовлятися від пропонованої роботи можуть з різних причин, таких як низька оплата, невідповідність роботи кваліфікації або небажання покидати домашнє господарство.

5. Самодіяльне населення: Термін «самодіяльне населення» описує сукупність зайнятого і безробітного населення, які приймають активну участь у ринковій економіці. Це включає в себе різні групи та особи, які можуть періодично змінювати свій статус зайнятості.

Під час процесу класифікації економічно активного населення найбільш складним завданням є чітке відокремлення безробітних від незайнятих. У деяких випадках це відрізняється досить просто: одні індивіди прикладають всі можливі зусилля для знаходження роботи, тоді як інших важко мотивувати до праці. Проте, навіть серед тих, хто активно шукає роботу, існують ті, які відхиляють пропозиції роботодавців, надіючись знайти щось краще.

Західні економічні школи мають різні погляди на природу та причини безробіття. Безробіття спершу виникло у Великобританії на початку XIX століття. Проте до кінця століття воно не мало системного характеру та збільшувалося лише під час економічних криз.

Першу спробу пояснення суті безробіття здійснив англійський економіст Т. Мальтус, який пояснив його виникнення надмірним приростом населення, яке перевищує збільшення ресурсів для існування. Цю причину він пояснював вічним біологічним законом, характерним для всіх живих організмів - бажанням розмножуватися швидше, ніж зростає кількість доступних ресурсів. Ця теорія існує і сьогодні з певними модифікаціями. Мальтус та його послідовники вважали, що засобами подолання безробіття можуть бути війни, епідемії та свідоме обмеження народжуваності, серед іншого.

В середині 50-х років XX століття з'явилася технологічна теорія безробіття, за якою причиною його виникнення є прогрес у технології та раптові технічні зміни в виробництві. За думкою авторів цієї теорії, боротьбу з безробіттям слід проводити через обмеження технологічного прогресу та його сповільнення [35].

Безробіття є результатом складного взаємодії різноманітних чинників:

1. Структурні зміни в економіці: Економічні перетворення можуть призвести до змін в структурі робочої сили. Деякі галузі втрачають свою вагу, тоді як інші розвиваються. Це може призвести до безробіття серед тих, чиї навички не відповідають новим вимогам.

2. Нерівномірний розвиток продуктивних сил: Різниця в розвитку регіонів може призвести до нерівномірного розподілу робочих місць. Деякі регіони можуть мати надмірну кількість безробітних через обмежений доступ до ринку праці.

3. Прогрес техніки, зокрема нові технології та науково-технічна революція: Вдосконалення технологій може призвести до автоматизації і зменшення потреби в робочій силі у певних секторах економіки.

4. Пошук робітниками більш вигідних робочих місць: Процес активного пошуку роботи може призвести до тимчасового безробіття, оскільки працівники намагаються знайти місця з вищими заробітними платами та більш цікавою роботою.

5. Диспропорції в розвитку економіки: Різниця в розвитку різних секторів економіки може створити ситуацію, коли деякі галузі зазнають нестачі робочої сили, тоді як інші переживають зайвий попит.

Це може призвести до різних видів безробіття:

1. Фрикційне безробіття: Воно виникає через перехід людей між різними місцями роботи, включаючи добровільну зміну роботи, пошук нової роботи після звільнення, тимчасову втрату роботи та перший пошук роботи. Фрикційне безробіття є природним процесом, який може сприяти підвищенню продуктивності та доходів працівників.

2. Структурне безробіття: Це безробіття, що виникає через технологічний прогрес і зміни в структурі попиту на робочу силу. Ті, чиї навички та кваліфікація не відповідають новим вимогам ринку праці, можуть залишитися без роботи. Цей вид безробіття може бути тривалим і вимагати перепідготовки працівників.

3. Циклічне безробіття: Це безробіття, яке залежить від економічних циклів. У періоди економічного зростання безробіття зменшується, а під час рецесії воно зростає через скорочення виробництва та зменшення попиту на робочу силу.

Таким чином, безробіття є складним явищем, яке залежить від численних факторів і може мати різні форми та причини [65, с. 221-235].

Безробіття виступає як складне явище, яке має подвійну природу. З одного боку, воно може виконувати функцію стимулюючого чинника для активності працюючого населення. З іншого боку, безробіття є серйозним соціальним проблемою.

До негативних наслідків безробіття можна віднести наступне:

1. Зниження рівня життя: Безробітні зазвичай мають менший доступ до матеріальних ресурсів та соціальних послуг, що призводить до зменшення їхнього рівня життя.

2. Поява невпевненості в майбутньому;

3. Морально-психологічні травми;

4. Зниження рівня кваліфікації працівників;

5. Зростання рівня злочинності та інших соціальних патологій.

Оскільки безробіття має різноманітні причини і прояви, його скорочення вимагає комплексного підходу. Однак не існує універсального рішення для цієї проблеми, тому для боротьби з безробіттям використовуються різні методи і заходи, як на рівні держави, так і на рівні підприємств.

Сучасний етап у сфері регулювання зайнятості передбачає перехід до активної політики на ринку праці, але наразі цей перехід не відбувається. Важливим є створення моделі управління, де ключовими елементами є:

- Заробітна плата як ціна послуг праці;
- Конкуренція на ринку праці;
- Трудова мобільність;
- Рівень безробіття;

Ця модель передбачає спільну роль саморегуляції на ринку праці та втручання держави для координації, стимулювання або обмеження окремих аспектів ринкової діяльності [46, с. 56-58].

Напрями реформування українського ринку праці, які вважаються найважливішими, включають в себе вдосконалення системи оплати праці, розширення можливостей населення для отримання офіційних доходів, надання соціальної підтримки різним групам, підвищення кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили, сприяння ефективним переміщенням працюючого населення, а також створення нових робочих місць через різні джерела фінансування, впровадження механізмів звільнення і перерозподілу, а також реструктуризацію економіки та підтримку вітчизняного виробництва.

2.2. Інноваційні підходи до забезпечення соціальних послуг в Україні в контексті зайнятості

У контексті сучасного етапу розвитку українського суспільства відзначається актуальність проблеми зайнятості населення і безробіття, які є безпосереднім наслідком нестабільності в економічній та соціально-політичній сферах країни. Однією з ключових причин цієї нестабільності є стан людських ресурсів, пов'язаний зі змінами в мотивації до праці, зниженням рівня підготовки в загальноосвітній системі, а також в процесах професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу в організаціях.

У дослідженні, проведеному Д. Аутором і Д. Дорном, вказано, що протягом останніх 25 років спостерігається стагнація або навіть зниження реальних доходів і рівня зайнятості серед осіб із низьким рівнем професійної підготовки. Ця тенденція називається поляризацією ринку праці і виявляється у відмінностях між попитом на спеціалістів з високим рівнем кваліфікації та працею, яка не вимагає великих професійних навичок. Зауважимо, що частка осіб зайнятих на посадах середнього рівня кваліфікації з середніми заробітними платами зменшується. Цей процес почався перед світовою економічною кризою, поглибився під її впливом і продовжується і на сучасний момент [63, с. 1553-1555].

Сучасний ландшафт ринку праці переживає інтенсивні зміни, які спричинені не лише розвитком інформаційних технологій, але також глобалізацією, зміною споживчих уподобань та іншими факторами. Згідно з оцінками, близько 65% сучасних першокласників обиратимуть професії, які ще не існують [70]. Отже, зайнятість стає важливою і визначальною характеристикою економіки країни та добробуту її населення.

Зайнятість є не лише економічним явищем, але має і демографічний та соціальний контекст. Утворення ринкових відносин породжує нові явища та тенденції у сфері праці, такі як зменшення чисельності працездатного населення в економіці, особливо у сфері матеріального виробництва, зміни у структурі галузей, де працюють люди, розширення сфери зайнятості в недержавному секторі економіки, широкий розповсюджений участь населення у неофіційному секторі економіки та інші явища.

Розвиток ринкових відносин, поряд з позитивними моментами, супроводжується і негативними аспектами, які є невід'ємною частиною будь-яких соціальних трансформацій. У сфері зайнятості ці негативні явища проявляються у зменшенні кількості робочих місць, відсутності балансу між попитом і пропозицією на ринку праці, зниженні ефективності та загостренні проблем ресурсів праці. Як результат, у регіонах формується неефективна зайнятість населення. Тому досягнення високого рівня зайнятості та зменшення безробіття є однією з основних мет цілей макроекономічної політики держави.

Система Державної служби зайнятості включає в себе обласні та місцеві Центри зайнятості. Згідно з чинним законодавством про зайнятість, обслуговування безробітних громадян в Центрах зайнятості, зазвичай, відбувається за визначеним графіком (в середньому 1–2 рази на місяць), між цими візитами особа зобов'язана самостійно шукати інформацію та вакансії, і конкретні направлення на роботу відпускаються лише раз чи двічі на місяць. При такому підході шукач роботи практично весь час перебуває наодинці з своїми думками щодо працевлаштування і не має відповідного контролю (наприклад, онлайн-супроводу) під час пошуку роботи [54, с. 31-34].

У даній галузі також існують системні проблеми, перш за все пов'язані з потребою значного покращення якості послуг, що надаються Державною службою зайнятості як безробітним, так і особам, які шукають роботу, а також роботодавцям. За даними опитувань, проведених Укрстатом, лише близько 34% громадян, які активно шукають роботу, звертаються до державних служб зайнятості. Роботодавці, у свою чергу, часто сприймають службу зайнятості як орган, що надає послуги для непотрібних робітників і часто ставляться до працівників, яких їм направляють з цієї служби, з певним сумнівом.

Отже, на фоні цих проблем виникає необхідність в актуалізації технологій та методів, якими фахівці служби зайнятості надають послуги безробітним та роботодавцям у режимі онлайн. Це включає в себе використання сучасних месенджерів, таких як Viber, Skype, WhatsApp, Telegram, а також заміну особистих візитів до центрів зайнятості направленнями до

конкретних роботодавців, які можуть бути доступні в електронному обслуговуванні безробітних [16, с. 280]. Як видно, насправді виникає необхідність у переході всієї системи надання послуг у сфері зайнятості на якісно новий рівень, що підсилює індивідуальний підхід до кожного клієнта.

Після аналізу наукової літератури, були виявлені основні типи технологій для покращення надання послуг у сфері зайнятості, які представлені на «Рис. 2.1.».

Для поліпшення надання соціальних послуг у сфері зайнятості була створена інноваційна модель, заснована на Єдиній технології та Єдиній інформаційно-аналітичній системі (ЄІАС). Ці технології отримали визнання у вигляді патентів та авторських свідоцтв.

Система, яка базується на сучасних Інтернет-технологіях, складається з низки компонентів, включаючи пакет прикладних програмних продуктів. Також проведена модернізація та створення обчислювальних локальних мереж у всіх центрах зайнятості України. Наявна єдина корпоративна мережа з виділеними каналами зв’язку, яка сполучає Державний центр зайнятості з

кожним з регіональних центрів та з базовими центрами зайнятості [23].

Єдина інформаційно-аналітична система (ЄІАС) є глобальною інформаційною платформою, яка об'єднує всі центри зайнятості та розподіляє функції між ними за ієрархією. Деякі функції, такі як договірна діяльність,



Рис. 2.1. Види технологій покращення надання послуг у сфері зайнятості [26; 50]

статистика і аналітика, нарахування виплат та інші управлінські рішення, переносяться з базового рівня на обласний і вище - на державний рівень. Це дозволяє вивільнити час працівників центрів зайнятості для більш ефективної роботи з клієнтами.

Основним соціальним результатом впровадження ЄІАС є можливість оперативно працевлаштовувати людей і повертати їх до суспільно-корисної діяльності, скорочуючи час пошуку роботи та час на укомплектування вільного робочого часу. ЄІАС дозволяє обслуговувати населення в режимі реального часу та проводити пошук вакансій не лише в локальних базах даних, але й в центрах зайнятості по всій країні, в тому числі автоматично, навіть при

відсутності клієнта. Переваги впровадження ЄІАС у всі Центри зайнятості України видно в (Табл. 2.1.).

Таблиця 2.1.

Переваги впровадження ЄІАС у Центри зайнятості України

Переваги впровадження ЄІАС у Центри зайнятості України	-- мати в режимі реального часу повну інформацію про вакансії та професійно-кваліфікаційний склад безробітних громадян в області та по всій Україні в цілому;
	-- забезпечити оперативне управління фінансовими потоками Фонду загального соціального страхування в Україні на випадок безробіття;
	-- скоротити кількість і підвищити якість обслуговування клієнтів;
	-- не допустити призначення виплат допомоги по безробіттю на основі недостовірних даних, що надані безробітним;
	-- забезпечити надання послуг більшій кількості клієнтів служби зайнятості, у т.ч. роботодавцям, без збільшення кількості працівників служб зайнятості

На сьогоднішній день послугами служби зайнятості користуються понад 3 мільйони громадян, які перебувають у стані безробіття або мають проблеми з працевлаштуванням, близько 1 мільйона роботодавців і понад 1,5 мільйона застрахованих громадян, які зайняті у різних галузях економічної діяльності. Збільшення кількості клієнтів стало можливим завдяки підвищенню рівня інформованості громадян про діяльність центрів зайнятості.

У зусиллях інтеграції України в міжнародне співтовариство постійно досліджуються перспективи розвитку сучасних комп'ютерних технологій у сфері зайнятості. З метою підвищення самоактуалізації та самовизначення осіб, які шукають роботу, а також формування мотивації до праці, служба зайнятості України планує в майбутньому надавати можливість реєстрації послуг користувачам без необхідності звертатися до фахівців центрів зайнятості. Також передбачається використання геосистем для інформування користувачів про потребу в кадрах в різних регіонах. Планується забезпечити можливість дистанційного навчання для персоналу та проведення електронних семінарів для клієнтів служби. Крім того, ЄІАС охоплює не лише всі аспекти діяльності служби зайнятості та її управління, але й забезпечує взаємодію з базами даних

та інформаційними системами інших Фондів, соціальних органів Міністерства соціальної політики України, статистики, податкових адміністрацій і місцевих органів влади [16].

Для покращення якості процесів надання послуг у сфері зайнятості слід звернути увагу на впровадження соціальних технологій. Основні соціальні технології включають комплексні заходи, спрямовані на підвищення професійної компетентності та активізацію осіб віком від 15 до 70 років у професійній сфері.

До складу соціальних технологій входять такі аспекти [49, с. 211]:

- профілювання клієнтів;
- соціальний супровід за підходом кейс-менеджменту;
- розвиток системи соціального партнерства;
- регулярне інформування населення та роботодавців про ситуацію на ринку праці;
- організація громадських робіт;
- організація тимчасового працевлаштування неповнолітніх громадян у віці від 15 до 18 років.

Крім того, соціальний супровід за підходом кейс-менеджменту є інноваційною технологією, яка надає індивідуальну допомогу безробітнім особам, аналізуючи їхні потреби та обставини. Цей підхід передбачає не лише сприяння у працевлаштуванні, але й вирішення соціальних проблем, які можуть потребувати співпраці з іншими установами та органами влади [50, с. 17-24].

Надання послуги соціального супроводу за підходом кейс-менеджменту включає в себе кілька основних етапів [19]:

1. Встановлення контакту з клієнтом - цей етап передбачає зустріч із безробітною особою та встановлення взаємозв’язку між нею та спеціалістом зайнятості.

2. Вивчення ситуації та оцінювання потреб клієнта - на цьому етапі проводиться аналіз і збір інформації про клієнта, його освіту, навички, досвід роботи, а також особисті потреби та обставини.

3. Складання індивідуального плану - на основі зібраної інформації розробляється індивідуальний план дій, який спрямований на досягнення конкретних цілей клієнта.

4. Виконання індивідуального плану - на цьому етапі клієнт разом зі спеціалістом зайнятості втілює заплановані дії, спрямовані на покращення зайнятості.

5. Моніторинг - проводиться постійне спостереження і контроль за виконанням індивідуального плану та коригування за необхідності.

6. Оцінювання результатів роботи - на завершальному етапі проводиться аналіз досягнутих результатів і оцінка ефективності наданої допомоги.

7. Соціальний супровід після працевлаштування - після того як клієнт знайде роботу, його можуть підтримувати та надавати додаткову допомогу для стабільного та успішного працевлаштування.

Покращення надання послуг та підвищення зайнятості населення також вимагає розвитку соціального партнерства. Це означає співпрацю різних учасників виробничого процесу - працівників і роботодавців - з метою досягнення спільних цілей. Сприяння соціальному партнерству може включати в себе прогнозування кадрових потреб економіки регіону. Це передбачає оцінку поточних та майбутніх потреб в робочій силі у відповідності з перспективами соціально-економічного розвитку та врахуванням запитів бізнесу та виробництва.

Організація тимчасового працевлаштування неповнолітніх громадян у віці від 15 до 18 років у вільний від навчання час є важливою ініціативою для їхньої професійної орієнтації та соціального розвитку. Ця програма може сприяти підліткам у здобутті практичного досвіду, розвитку навичок і відповідальності, а також вивченню ринку праці та власних інтересів.

Організація тимчасового працевлаштування для молоді від 18 до 20 років через програму «Перше робоче місце» також має свою важливість. Ця програма спрямована на підтримку молодих людей, які тільки починають свою кар’єру і потребують практичного досвіду та можливості адаптуватися до умов робочого

середовища. Вона може включати в себе підготовку до роботи, стажування та надання перших можливостей для працевлаштування.

Формування адаптаційних програм для молоді, яка шукає роботу, є дуже важливим кроком в підтримці їхнього професійного розвитку і соціальної адаптації. Молодь, яка виходить на ринок праці, може стикатися зі специфічними викликами та психологічними труднощами, і психологічна підтримка може бути важливою для їхнього успіху.

Адаптаційні програми можуть включати в себе такі компоненти:

- Консультування: Фахівці з психології можуть надавати консультації молоді щодо їхнього професійного розвитку, вирішення психологічних проблем та адаптації до нового робочого середовища.

- Психодіагностика: Важливо проводити аналіз психологічних особливостей молоді, їхніх навичок і здібностей, щоб визначити, які види роботи або галузі можуть бути для них найбільш відповідними.

- Психокорекція: Якщо виявляються психологічні труднощі, програми можуть включати психокорекційні методи для допомоги молоді подолати їх.

- Психопрофілактика: Запобігання психологічним проблемам та стресу в роботі шляхом надання необхідних навичок саморегуляції.

- Психотерапія: Для тих, хто потребує серйозної психологічної підтримки, можуть бути надані послуги психотерапевта.

Ці програми спрямовані на допомогу молоді в розв’язанні їхніх особистих і професійних питань та сприяють покращенню їхнього успіху на ринку праці. [49].

2.3. Гендерні відмінності в механізмах пошуку роботи та перспективах професійного розвитку

В сучасному суспільстві питання гендерної рівності і статевих різниць стають все актуальнішими та важливішими в багатьох сферах життя,

включаючи зайнятість і професійний розвиток. Однією з центральних аспектів цього дослідження є гендерні відмінності в механізмах пошуку роботи та перспективах професійного зростання. Ця тема стає об'єктом серйозного наукового аналізу та вивчення через її важливість для суспільства, економіки та індивідуального самовизначення.

На перший погляд, ринок праці може здатися безстатевим і нейтральним перед усіма претендентами на роботу, але на практиці відчутно відчуваються впливи гендерних стереотипів, соціокультурного контексту та інших факторів на пошук роботи та подальший професійний розвиток. Гендерні аспекти впливають на вибір професійного шляху, обрані кроки у кар'єрному зростанні, оплату праці, а також на можливості доступу до різних сфер праці [31].

Характеристики зайнятості українських жінок такі:

- Гендерна сегрегація за професією, включаючи нерівність між чоловіками та жінками у можливостях професійної підготовки та перепідготовки, доступу до виробничих ресурсів і контролю над ними;

- незначна кількість жінок займає керівні посади в державному господарстві (72% молодших державних службовців і 8% вищих керівних посад);

- Серед безробітних з вищою освітою очолюють жінки – близько 80%;

- Недосконала законодавча база стимулювала розвиток гендерних конфліктів. Законодавство, що забороняє жінкам обіймати певні посади та виконувати певні роботи;

- Жінки менш привабливі для роботодавців через високий рівень захисту, який вони отримують як наймані працівники під час вагітності та перших трьох років материнства, а також пов'язані зі збільшенням післяпологових виплат;

- Велика кількість жінок потрапляє до рядів нелегальної імміграції.

У 2011 році в Україні частка жінок серед економічно активного населення складала 58,5%, тоді як чоловіків було 70,7%. У робочій силі частка жінок становила 54,5%, в той час як чоловіків було 64,4%. Індекс гендерної нерівності України дорівнював 0,335 і поміщав країну на 57-ме місце серед 146 країн.

Важливо враховувати, що аналіз гендерної проблеми на ринку праці не може обмежуватися лише загальними показниками безробіття і кількості економічно активного населення, оскільки ця проблема має віковий аспект: жінки різних вікових груп виявляють різну активність на ринку праці [29].

Порівнюючи структурні частки окремих вікових груп для чоловіків і жінок, можна виокремити дві ключові особливості, які відображають вікову динаміку соціальних ролей і економічної активності чоловіків і жінок на ринку праці.

За першими чотирма виділеними віковими групами (15-24 роки, 25-29 років, 30-34 роки і 35-39 років) частка зайнятих чоловіків завжди вища, ніж у жінок. У той же час для наступних трьох виділених вікових груп (40-49 років, 50-59 років і 60-70 років) аналогічна стабільність відзначалася в жіночому сегменті ринку праці.

На внутрішньому ринку праці України спостерігається виразно виражена вікова асиметрія зайнятості, яка проявляється в такій динаміці: до 39 років чоловіки мають вищі показники зайнятості в порівнянні з жінками в молодших вікових групах, в той час як після 35 років ситуація змінюється, і вища зайнятість стає характерною для жінок до 70 років включно. Це вікове розподілення на ринку праці чітко відображає гендерну динаміку проблеми безробіття та зайнятості в Україні.

Віковий період, коли чоловіки переважають на ринку праці, співпадає з періодом, коли жінки народжують та доглядають за дітьми. Ця ситуація набуває особливого значення через те, що в багатьох випадках роботодавці відхиляють жінок-кандидатів через можливість відпустки, пов’язаної з народженням дитини та подальшим доглядом за нею. Для роботодавців це може призводити до реальних проблем і неспростовних труднощів у кадровому управлінні [45].

У кризовий та післякризовий період вакансій для чоловіків стало набагато більше, ніж для жінок. Під час кризи психологічні риси чоловіків зробили їх більш привабливими на ринку праці, оскільки чоловіки були краще

підготовлені до нестандартних дій у бізнесі. Виникає попит на «бойові машини», яких можна завантажити роботою, утримувати в офісі або відправити у термінове відрядження. Тим часом жінки зазвичай поспішають вивести дитину зі школи або дитячого садка, або встигнути вирішити побутові питання. Однак слід відзначити, що жінки характеризуються більш різностороннім мисленням та комплексним сприйняттям, поєднуючи аналітичний та інтуїтивний підходи. Це надає жінкам більшу гнучкість і дозволяє легше адаптуватися до різних умов.

Гендерна сегрегація на ринку праці, зокрема у «горизонтальній» формі (розподіл різних професій і видів економічної діяльності за статевим принципом), має негативний вплив, який проявляється в ряді аспектів. В першу чергу, ця сегрегація обмежує гнучкість ринку праці та обмежує можливості окремих працівників, незалежно від статі, працювати у конкретних професіях. Це призводить до неефективного використання людського потенціалу і поглиблює розшарування населення за рівнем доходів.

Традиційно жіноча зайнятість переважає в галузях, де середня заробітна плата є низькою, таких як сфера соціального забезпечення, освіта, охорона здоров’я, побутове обслуговування та культура, де жінки складають понад 70% працівників. У той же час, «чоловічими» видами діяльності залишаються високооплачувані сфери, такі як важка промисловість, транспорт, будівництво та сфера підприємництва [22, с. 62].

У сучасний період проблема працевлаштування жінок постійно зростає, особливо через загальне погіршення ситуації на ринку праці в Україні та перехід до ринкової економіки. Таким чином, питання гендерної рівності в трудових відносинах стає надзвичайно актуальним у сучасному українському суспільстві. Незважаючи на це, продовжують існувати прояви гендерної нерівності, які призводять до зниження соціального статусу жінок. Гендерна нерівність є соціальним явищем, зумовленим не біологічними відмінностями між жінками та чоловіками, а, насамперед, нерівним розподілом економічних, політичних і соціальних ресурсів.

Незважаючи на гарантії, надані ст. 24 Конституції України і ч.1 ст. 2 Кодексу законів про працю України, що запевняють свободу від будь-якої форми дискримінації, включаючи дискримінацію за ознакою статі, практично ми спостерігаємо іншу картину.

Один із способів дискримінації, який вживають роботодавці, - це розміщення вакансійних оголошень. Оголошення з вказівкою бажаної статі працівника регулярно з'являються в газетах, журналах, та на веб-сайтах для пошуку роботи в Інтернеті. Ця практика також розповсюджується в приватних рекрутингових фірмах, агенціях з працевлаштування і державних центрах зайнятості. Це, очевидно, суперечить вимогам ч.3 ст.17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [43]. В цій статті вказується, що роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії обмежувати можливості працевлаштування лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічних видів робіт, які можуть виконуватися лише особами певної статі. Забороняється також встановлювати різні вимоги і надавати перевагу одній зі статей, а також вимагати від працівників-кандидатів інформацію про їхнє особисте життя і плани щодо народження дітей.

Іншою поширеною практикою серед роботодавців, яка перешкоджає жінкам повністю відчувати рівні можливості на ринку праці, є дискримінація на підставі сімейного стану та родинних обставин. Деякі роботодавці встановлюють бажаний сімейний стан у вакансійних оголошеннях. Проте частіше роботодавці ставлять жінкам питання про їх вік, сімейний стан, родинну ситуацію та майбутні плани під час співбесіди або в анкетах. Такий вид дискримінації також суперечить ч. 3, ст. 17 зазначеного вище Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Заборона дискримінації за ознаками сімейного стану також закріплена у ст. 184 Кодексу законів про працю України, яка встановлює заборону відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів вагітності або наявності в них дітей. Погляди роботодавців на материнські та сімейні обов'язки жінок, які демонструються під час співбесід, не лише перешкоджають жінкам отримувати

високооплачувану роботу, але й обмежують їх вибір місць для пошуку роботи [55].

Вимоги щодо зовнішності, які висувають роботодавці при пошуку працівників на різні посади, є поширеним явищем. Оголошення про вакансії, де фізична зовнішність не має прямого відношення до роботи, яку буде виконувати працівник, часто містять вимоги щодо ряду фізичних характеристик. Це стосується різних рівнів посад, включаючи менеджерські позиції. Оскільки такі вимоги часто зустрічаються саме в оголошеннях, призначених для жінок, вони є дискримінаційними.

Дискримінація жінок також проявляється в системі оплати та стимулювання праці. Згідно з даними Державної служби статистики України, заробіток жінок в Україні в середньому на 18,6% менший, ніж у чоловіків. Це при тому, що жінки працюють у середньому на 4–6 годин більше. Однак праця, яку вони виконують у домашньому господарстві, не враховується як продуктивна праця, тому не оплачується і не враховується у пенсійних схемах. Це призводить до того, що середня заробітна плата жінок у 2022-2023 роках становила лише близько 58% середньої заробітної плати чоловіків [61].

Однією з основних причин цього гендерного розриву в оплаті праці працівників з однаковими професійними характеристиками є «вертикальна» форма професійної сегрегації. В цьому контексті жінки переважно зосереджені на посадах нижчого рівня в усіх секторах економіки і, відповідно, мають нижчі рівні оплати праці. Жіноча зайнятість в основному обмежена посадами, які вимагають меншої кваліфікації: жінки складають 64% всіх спеціалістів і технічних працівників в Україні, але всього 38% керівників на всіх рівнях.

Цікавим є той факт, що середня заробітна плата жінок залишається нижчою навіть у сферах, де переважає жіноча праця. Наприклад, у сфері охорони здоров’я та соціальної допомоги, де працює найбільше жінок (82,3% всіх працівників галузі), середня заробітна плата жінок становить лише 88,4% від заробітної плати чоловіків. У сфері освіти (76,9% жінок) цей показник складає 87,8%, у готельному та ресторанному бізнесі (70,6% жінок) - 83,8%, а у

фінансовій діяльності (66,8% жінок) - всього 70,1% заробітної плати чоловіків [14].

Ця проблема пов’язана з тим, що жінки рідко обіймають керівні посади, навіть коли рівень їхньої освіти в середньому вищий, ніж у чоловіків.

Ще одним важливим фактором гендерної різниці в оплаті праці є умови праці. Законодавство про працю в Україні забороняє використання жіночої праці на важких і шкідливих роботах. Чоловіки, які працюють у таких умовах, отримують пільги і компенсації, що призводить до вищого рівня їхньої оплати праці.

Також важливим фактором є тривалість робочого часу, і жінки часто мають скорочений робочий день (або тиждень), що впливає на їхню загальну продуктивність праці і, відповідно, на розмір оплати праці.

У жінок менше виражений інтерес до розвитку власного бізнесу, порівняно з чоловіками. Важливо відзначити, що жінки зазвичай заробляють набагато менше від підприємництва та самостійної економічної діяльності. Це пояснюється тим, що головними галузями, в яких жінки займаються підприємництвом, є торгівля та сфера побутових послуг, які, як правило, не приносять великого прибутку, на відміну від чоловічих видів самозайнятості.

Більшість жінок зазвичай займають посади у сферах соціальної важливості, але низько оплачуваних державних секторів, таких як освіта, охорона здоров’я та соціальні послуги. Вони часто вибирають професії, пов’язані з «Управлінням персоналом», «Бухгалтерією та фінансами» та «Адміністративним персоналом». На вищих управлінських посадах у промисловості жінки становлять лише 20,2%, у сільському господарстві цей показник складає 9,5%. У сфері економіки жінки контролюють лише від 5% до 10% економічних ресурсів. Серед підприємців жінок не перевищує 38%. Жінки керують 26% малими підприємствами, 15% середніми та 12% великими [56].

Міжнародний досвід свідчить, що європейські країни вирішили питання гендерної рівності на законодавчому рівні. Наприклад, в січні 2011 року Франція ухвалила закон, який передбачає, що до 2017 року у радах директорів

компаній з оборотом понад 50 мільйонів доларів на рік повинно бути не менше 40% жінок. За порушення цього закону передбачено суворе покарання - раду директорів вважають нелегітимною, і їм забороняється отримувати заробітну плату. Раніше Іспанія та Норвегія також звернули увагу на проблему жіночої меншості в верхівках компаній. У Норвегії вже є позитивні результати реформ, і ця країна вважається лідером за кількістю жінок у вищих посадах у компаніях.

Цікавою є ініціатива В'єтнаму, де законодавство вимагає, щоб підприємці надавали перевагу жінкам, які відповідають критеріям професійного добору на вакантні посади, навіть якщо на ці посади претендують і чоловіки. В цій країні також існують податкові пільги для підприємств, які наймають значну кількість жінок [57].

У західних країнах вкладається значна увага у підготовку жінок до підприємницької діяльності. Розвиток і підтримка жіночого підприємництва мають двосторонній вигляд: з одного боку, це сприяє поліпшенню економічного стану суспільства через розвиток соціальної інфраструктури, в якій активну роль грають жінки-підприємці; з іншого боку, жінки-підприємці стають економічно незалежними і часто мають можливість працювати за гнучким графіком, що дозволяє їм відповідати на професійні і сімейні обов'язки. Для задоволення потреб жінок існують спеціалізовані тренінгові центри, де використовується роздільний метод навчання («тільки для жінок»), оскільки цей підхід забезпечує більший комфорт жінок і підвищує ефективність навчання, як показали досвід і дослідження.

Модуль тренінгу спрямований на подолання бар'єрів, які можуть заважати жінкам досягти успіху в професійній сфері. Ще однією ефективною формою соціальної підтримки жінок є бізнес-інкубатор, який поєднує в собі функції підприємства, соціальної служби і навчального центру. У рамках бізнес-інкубатора надаються офісні приміщення, а також можливість використовувати додаткові ресурси.

У цій області, як правило, вартість оренди приміщень значно нижча, ніж у інших місцях. Крім того, жінки-підприємці можуть скористатися

різноманітними сервісними послугами, такими як факси, електронна пошта, телефони, конференц-зали і так далі. Україні варто розглянути можливість впровадження такого позитивного досвіду для розв'язання проблем, пов'язаних із зайнятістю жінок [25].

У більшості випадків в Україні понад половина жінок займаються сільськогосподарським виробництвом, що, як правило, включає низько кваліфіковану та важку фізичну працю, пов'язану з вирощуванням продуктів харчування. Торгівля і послуги традиційно вважаються сферами, де працюють більше половини жінок. Лише 2% жінок займаються підприємницькою діяльністю в промисловості. Важливо відзначити, що більшість громадян, які зареєстровані на ринку праці, є жінками. Покращення становища жінок і створення сприятливих умов для забезпечення рівних можливостей із чоловіками участі в політичному та суспільному житті є ключовими завданнями сучасної гендерної політики. Особливу важливість має надання соціальних послуг з працевлаштування для цієї категорії клієнтів.

Центри зайнятості надають такі соціальні послуги безробітним жінкам [40]:

- Знайти підходящу роботу та надати допомогу у працевлаштуванні;

- надавати інформаційні, консультаційні та профорієнтаційні послуги з питань працевлаштування;

- При необхідності нової професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідно до потреб ринку праці;

- Направлення на тимчасові оплачувані громадські роботи;

- Допомогти відкрити власну справу, виплативши одноразову допомогу по безробіттю;

- На заброньовані робочі місця приймаються жінки, які мають дітей віком до 6 років, та одинокі матері, які мають дітей віком до 14 років або дітей з інвалідністю.

Центри зайнятості впливають на адаптацію жінок до умов ринку праці через організацію професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Вони надають жінкам реальні можливості для отримання нових професійних навичок або підвищення рівня своєї кваліфікації з метою подальшого влаштування на роботу.

Жінки з різним стажем роботи, різним рівнем освіти та різними життєвими обставинами повинні отримувати індивідуально підібрані послуги від центрів зайнятості, які належним чином враховують їхні потреби та вимоги.

Тому жінкам, які шукають роботу, рекомендується надавати інформацію [51]:

- Щодо вакансій;
- Щодо можливостей професійного навчання та підвищення кваліфікації;
- Про перспективні напрямки підприємницької діяльності в області;
- Щодо діяльності жіночих та молодіжних клубів, громадських організацій;
- Законодавче забезпечення гендерної рівності.

Крім того, є кілька категорій жінок, які потребують соціального захисту, але не можуть на рівних конкурувати на ринку праці, а саме:

- жінки з дітьми до 6 років;
- одиноким матерям, які мають дітей віком до 14 років;
- Одиноким матерям, які мають дітей з обмеженими можливостями;
- жінки передпенсійного віку;
- Жінки з обмеженими можливостями.

Для окремих категорій жінок, які потребують соціального захисту, необхідно надати таку інформацію [67, с. 18-21]:

1. Для непрацюючих одиноких та багатодітних матерів:
   - Про права та соціальний захист одиноких осіб та багатодітних матерів;
   - Вакансії щодо гнучкого графіка роботи, неповний робочий день, робота вдома;
   - Про можливість відкриття власної справи

- про тимчасові роботи;

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

2. Для жінок, які шукають роботу до виходу на пенсію:

- щодо можливостей професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації, у тому числі за спеціальностями, що сприяють працевлаштуванню;

- Щодо можливості працювати на роботі, яка не потребує спеціальної підготовки.

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

- щодо можливості самовизначення у професійній сфері пройти тестування за допомогою досвідчених спеціалістів центру зайнятості;

- щодо можливостей професійного навчання та підвищення кваліфікації, щодо тимчасових робіт;

- Щодо вакансій, які не потребують спеціальної підготовки;

- Щодо правового захисту та збереження роботи.

4. Для жінок, які бажають відкрити власну справу та займатися підприємницькою діяльністю:

- Перелік законодавчих актів, що регулюють комерційну діяльність;

- Перелік перспективних напрямків підприємницької діяльності в регіоні;

- Перелік та зразки документів, необхідних для заведення справи;

5. Для жінок з обмеженими можливостями та матерів з дітьми які мають інвалідність:

- Щодо фонду інвалідності;

- Щодо установ соціального забезпечення;

- Щодо прав та соціального захисту таких клієнтів;

- Вакансії щодо гнучкого графіка роботи, неповного робочого дня, роботи вдома;

- Про можливість відкриття власної справи;

- Щодо тимчасових робіт;

- Забезпеченість дитячих навчальних закладів (адреса, умови) та нянею;

- Щодо можливості працевлаштування на роботи, які не потребують спеціальної підготовки

- Підготувати;

- Щодо правового захисту та збереження роботи;

- Про медичні установи;

- Щодо громадських робіт.

6. Ветерани-жінки:

- Щодо можливості самовизначення та професійної консультації;

- Щодо вакансій, які не потребують спеціальної підготовки;

- Щодо можливостей професійного навчання та підвищення кваліфікації;

- Про організацію стажування безпосередньо на заводах;

- Щодо підприємницької діяльності;

- Про Громадське об’єднання жінок.

Центри зайнятості сприяють адаптації безробітних жінок шляхом надання соціально-психологічної підтримки та використовують різні методи роботи, включаючи:

1. Організацію тренінг-семінарів з техніки пошуку роботи, сесій самопрезентації та тематичних семінарів на різні теми, такі як «Які соціальні послуги доступні в центрі зайнятості», «Жінка на ринку праці», «Жінка як рівноправний діловий партнер», «Жінка та кар’єрний розвиток», «Робота для жінок за кордоном: сучасні ризики».

2. Інформування про рівні права жінок при прийомі на роботу.

3. Надання допомоги у підвищенні конкурентоспроможності, включаючи можливість професійного навчання відповідно до індивідуальних потреб, бажань та здібностей жінок, а також враховуючи вимоги робочих місць та стан здоров’я.

4. Забезпечення якісної першої презентації жінки-претендента на роботу, включаючи уточнення вакансій.

5. Створення жіночих клубів, де жінки можуть ділитися своїм досвідом та корисними знаннями для інших.

З метою поліпшення інформаційної підтримки клієнтів щодо їхніх конституційних прав на ринку праці та відзначення професійних досягнень серед жінок, у центрах зайнятості були створені гендерні куточки. Спеціалісти центрів зайнятості проводять регулярні інформаційні та тематичні семінари для безробітних жінок, де пояснюють їхні правові аспекти, пов'язані з вагітністю та відпусткою по догляду за дитиною до трьох років, а також розглядають питання соціального страхування в разі втрати роботи та можливості поновлення кваліфікації чи отримання освіти.

Отже, жінки мають право скористатися всіма різновидами соціальних послуг, що надаються центром зайнятості. Ці послуги включають:

1. Сприяння у працевлаштуванні, включаючи можливість отримання інформації про доступні вакансії, а також можливість працевлаштування на дотаційні робочі місця.

2. Професійна інформаційна та консультаційна підтримка для допомоги у виборі майбутньої професійної діяльності.

3. Можливість навчання або перенавчання в разі потреби.

4. Участь у тимчасовій зайнятості, включаючи оплачувані громадські роботи, участь у ярмарках та міні-ярмарках вакансій, презентаціях професій та марафонах робітничих професій.

5. Участь у заходах, таких як дні інформації, дні відкритих дверей, групові консультації, інформаційні та тематичні семінари, а також семінари-тренінги.

Ці послуги спрямовані на підтримку жінок у досягненні їхніх професійних цілей та створенні можливостей для їхнього успішного працевлаштування [27, с. 116-119].

Після дослідження окремих аспектів механізму державного регулювання ринку праці можна зробити висновок, що на сучасному етапі необхідно перейти від пасивної політики, спрямованої на надання допомоги безробітним жінкам, до активної інвестиційної політики, спрямованої на створення нових робочих

місць, їх модернізацію, перепідготовку безробітного населення та підтримку інтенсивного розвитку виробництва та інновацій.

З метою забезпечення повної і продуктивної зайнятості жінок, державна політика повинна орієнтуватися на такі основні напрями [59]:

1. Удосконалення трудового законодавства для забезпечення рівних прав жінок і чоловіків на ринку праці.

2. Оптимізація зайнятості жінок, зокрема шляхом створення сприятливих умов для поїднання професійної кар'єри і сімейного життя.

3. Розвиток системи соціального партнерства для забезпечення взаємодії між роботодавцями та профспілками у сфері зайнятості.

4. Підтримка розвитку підприємництва серед жінок, зокрема шляхом надання фінансової підтримки та консультаційних послуг.

5. Сприяння зростанню рівня реальних доходів населення, включаючи мінімізацію різниці в заробітних платах між чоловіками і жінками.

В правовій системі України слід передбачити:

— Використання нових форм контрактів, які враховують різні можливості зайнятості.

— Регулювання діяльності приватних кадрових агентств.

— Узгодження трудового законодавства із законодавством інших галузей економіки.

З метою вдосконалення структури зайнятості, необхідно вирішити такі три головні групи завдань:

1. Боротьба з жіночим безробіттям та надання можливостей для їхнього працевлаштування.

2. Подолання дискримінації на ринку праці, зокрема щодо оплати праці та доступу до робочих місць.

3. Надання допомоги безробітним жінкам, які перебувають у стані тривалого безробіття, включаючи перепідготовку та підтримку в пошуку роботи.

На державному рівні слід створити регуляторний комітет, призначений для нагляду за впровадженням заходів у сфері зайнятості жінок на регіональному рівні. Суспільна праця жінок є важливим резервом, необхідним для ефективного розвитку виробництва, особливо в період структурних і економічних змін у нашій економіці. Отже, для подолання соціально-економічних негативних явищ, обумовлених гендерною асиметрією на ринку праці, необхідно вжити наступних заходів [14]:

1. Законодавчо обґрунтувати проблему гендерної нерівності та забезпечити постійну гендерну експертизу законодавства. На сьогодні, в законодавстві щодо зайнятості відсутні антидискримінаційні норми.

2. Сприяти формуванню якісно нової ментальної культури суспільства, що передбачає реальну рівність між обома гендерами, зокрема на ринку праці, а не лише формальну декларацію.

3. Розробити та запровадити систему постійного гендерного моніторингу, яка допоможе відслідковувати проблеми нерівності на ринку праці через центри зайнятості.

4. Забезпечити реалізацію принципу адресної підтримки жінок на ринку праці через центри зайнятості. Це можна здійснити через розробку та впровадження спеціальних програм працевлаштування, професійної орієнтації та професійного навчання, а також запровадження нових соціально-орієнтованих методів роботи з людьми.

РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНА РОБОТА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ У ВІННИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ ТА У М. ВІННИЦЯ

3.1. Центри зайнятості в місті Вінниця: огляд та оцінка

Сучасне суспільство переживає численні зміни в галузі праці та зайнятості, які вимагають від урядових інституцій та служб зайнятості активної та відповідальної ролі в управлінні ринком праці. Однією з ключових ланок цієї системи є центри зайнятості, які відіграють важливу роль у сприянні знаходженню роботи для громадян, розвитку їх професійних навичок і підвищенні рівня зайнятості в регіоні. Місто Вінниця, як один із важливих адміністративних центрів України, не є винятком і має свою систему центрів зайнятості, яка впливає на життя та кар'єрний шлях місцевого населення.

Наступний крок у розвитку цієї системи - це зрозуміти, як саме працюють ці центри зайнятості в місті Вінниця, які послуги надаються громадянам, і наскільки ефективно вони сприяють покращенню ситуації на ринку праці.

У місті Вінниця функціонує п'ять головних центрів зайнятості, кожен з яких відіграє важливу роль у сприянні зайнятості та соціальному розвитку населення. Для отримання більш детальної картини щодо цих організацій, розглянемо їх основні характеристики [10; 11; 12; 30; 41]:

1. Вінницький обласний центр зайнятості - цей центр був зареєстрований ще в 1991 році та знаходиться за адресою: м. Вінниця, вулиця Стрілецька. Головою цієї організації є Галина Петрівна Скоковська, і, на дату останнього оновлення даних в 2023 році, центр продовжує свою діяльність.

Мета: Організація та координація діяльності центрів зайнятості на рівні області для забезпечення працевлаштування населення.

Завдання: Розробка та впровадження програм активізації зайнятості, надання консультацій та підтримки безробітним громадянам, сприяння професійному розвитку.

2. Вінницький міський центр зайнятості - цей центр був зареєстрований у 2018 році та розташований на вулиці Привокзальна в місті Вінниця. Керівником організації є Олена Миколаївна Лутохіна, і, за даними на вересень 2023 року, центр перебуває в стані припинення.

Мета: Регулювання ринку праці в місті Вінниця та надання послуг місцевому населенню.

Завдання: Моніторинг вакансій та пропозицій роботи, надання інформації про ринок праці, підтримка пошуку роботи для безробітних.

3. Правобережний районний центр зайнятості м. Вінниці - цей центр також був зареєстрований у 1991 році та розташований на вулиці Стрілецька в місті Вінниця. Світлана Степанівна Кривенко обіймає посаду керівника цієї організації, і, на дату останнього оновлення даних, центр припинено.

Мета: Організація роботи зайнятості та надання послуг в правобережному районі міста Вінниця.

Завдання: Підтримка пошуку роботи, підвищення кваліфікації та професійного розвитку громадян району.

4. Лівобережний міський центр зайнятості м. Вінниці - ця організація була зареєстрована в 1997 році та розташована на вулиці Привокзальна в місті Вінниця. Олена Миколаївна Лутохіна також керує цим центром, і, на дату останнього оновлення даних, центр також припинено.

Мета: Забезпечення доступу мешканців лівобережного району міста Вінниця до послуг зайнятості.

Завдання: Надання консультацій, організація тренінгів та підтримка в пошуку роботи для мешканців району.

5. Вінницька районна філія Вінницького обласного центру зайнятості - даний центр є частиною обласної системи зайнятості та несе відповідальність за розвиток зайнятості в районі Вінниця.

Мета: Підтримка ринку праці на регіональному рівні та забезпечення послуг жителів Вінницького району.

Завдання: Впровадження регіональних програм зайнятості, організація роботи з вакансіями та підтримка робочих шукачів в районі.

Ці п’ять головних центрів зайнятості в місті Вінниця грають значущу роль у розвитку ринку праці та наданні необхідних послуг громадянам для досягнення їхніх кар’єрних та професійних цілей. Однак, як показують дані, стан і діяльність цих центрів може відрізнятися, і важливо вивчити їхню діяльність більш детально для подальшого аналізу та оцінки їхнього впливу на місцеву спільноту.

В місті та області Вінниця також існують численні районні та міськрайонні філії ОЦЗ (Обласних центрів зайнятості), які спеціалізуються на наданні послуг зайнятості та підтримки населенню у відповідних районах та містах. Вони відіграють важливу роль у забезпеченні робочих місць та підтримці безробітних громадян. Кожна з цих філій має свої завдання та мету, спрямовані на розвиток ринку праці та соціальне забезпечення населення у відповідному регіоні.

Ось весь список районних та міськрайонних філій ОЦЗ у Вінницькій області [58]:

- Барська районна філія ОЦЗ
- Бершадська районна філія ОЦЗ
- Гайсинська районна філія ОЦЗ
- Жмеринська міськрайонна філія ОЦЗ
- Іллінецька районна філія ОЦЗ
- Калинівська районна філія ОЦЗ
- Козятинська міськрайонна філія ОЦЗ
- Крижопільська районна філія ОЦЗ
- Ладижинська міська філія ОЦЗ
- Липовецька районна філія ОЦЗ
- Літинська районна філія ОЦЗ
- Могилів-Подільська міськрайонна філія ОЦЗ
- Муровано-Куриловецька районна філія ОЦЗ

- Немирівська районна філія ОЦЗ
- Оратівська районна філія ОЦЗ
- Піщанська районна філія ОЦЗ
- Погребищенська районна філія ОЦЗ
- Теплицька районна філія ОЦЗ
- Тиврівська районна філія ОЦЗ
- Томашпільська районна філія ОЦЗ
- Тростянецька районна філія ОЦЗ
- Тульчинська районна філія ОЦЗ
- Хмільницька міськрайонна філія ОЦЗ
- Чернівецька районна філія ОЦЗ
- Чечельницька районна філія ОЦЗ
- Шаргородська районна філія ОЦЗ
- Ямпільська районна філія ОЦЗ

Кожна з цих філій має свою власну мету та завдання, спрямовані на розвиток ринку праці та підтримку громадян у відповідних регіонах Вінницької області.

3.2. Вінницькі центри зайнятості, їхні досягнення: дослідження та порівняльний аналіз

Вінницькі центри зайнятості є важливими установами, які відіграють ключову роль у розвитку регіону та підтримці безробітних громадян. Завдяки постійному дослідженню та порівняльному аналізу своєї роботи, ці центри досягли значних успіхів у поліпшенні якості послуг та сприянні трудовій активності населення.

На основі даних звітності за формою № 1-ПА, можна зазначити, що протягом І півріччя 2023 року приватними агентствами зайнятості було

працевлаштовано загалом 34 особи (Табл. 3.2). Розподіл працевлаштованих громадян був наступним:

На вакансії в Україні було працевлаштовано 11 осіб, що становить 32% від загальної кількості працевлаштованих (Табл. 3.1. і Табл. 3.2.).

23 особи, або 67% від загальної кількості працевлаштованих (Табл. 3.2.), були направлені на роботу до іншого роботодавця.

Про працевлаштування громадян за кордоном не було повідомлено жодних даних (0%).



Таблиця 3.1.

Працевлаштування в Україні на вакансії

1. За статтею: Чоловіки складають 81% від загальної кількості працевлаштованих в Україні на вакансії; Жінки становлять лише 19% від загальної кількості працевлаштованих.

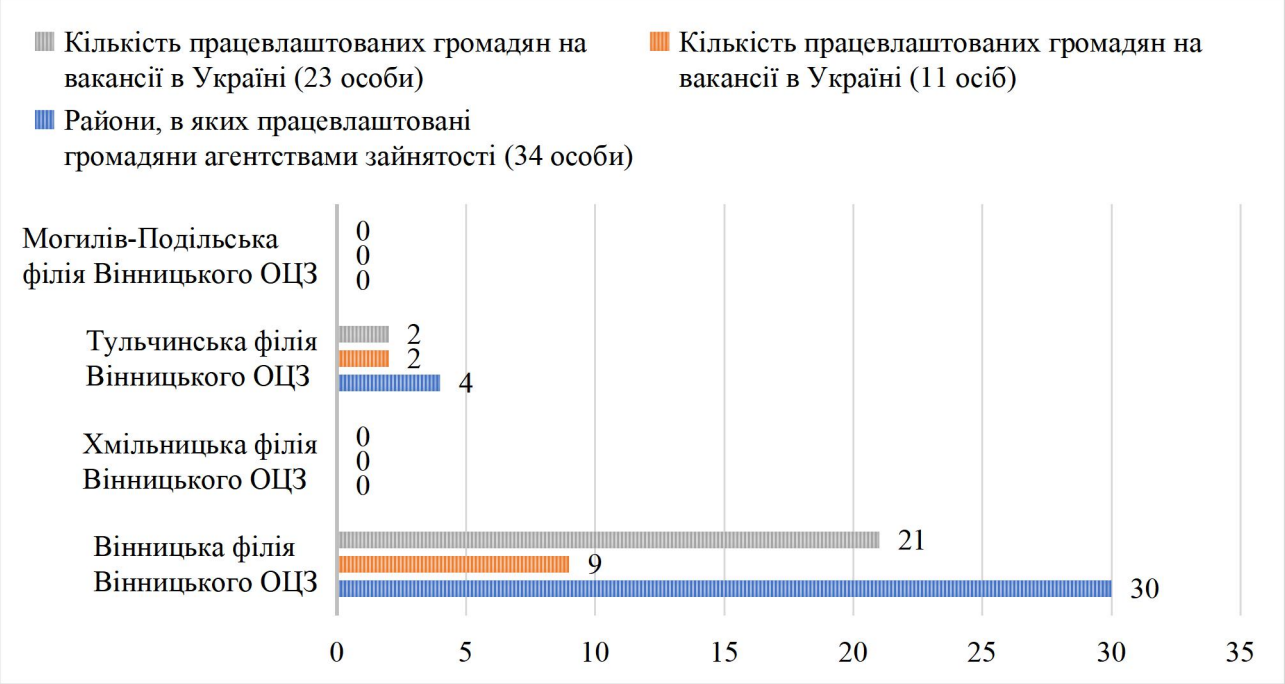
2. За віковими групами: 81% працевлаштованих належать до вікової групи до 35 років; У віковій групі від 35 до 45 років працевлаштованих не було (0%); 19% працевлаштованих належать до вікової групи понад 45 років.

3. За рівнем освіти: Процент працевлаштованих із вищою освітою складає 0%; 28% працевлаштованих мають професійно-технічну освіту; 72% працевлаштованих мають повну загальну середню освіту.

4. Професії, за якими працевлаштовувалися громадяни: Серед працевлаштованих вказані такі професії: службовець на складі (комірник), касир торговельного залу, адміністратор, продавець-консультант, водій автотранспортних засобів.

5. За розмірами заробітної плати:81% працевлаштованих отримували мінімальну заробітну плату, яка складала 6,7 тис. гривень; 19% отримували заробітну плату від 6,7 тис. гривень до 20,1 тис. гривень; Відсутні дані про працевлаштованих, які отримували заробітну плату вище 20,1 тис. гривень.

6. За регіонами: Загалом 81% працевлаштованих були працевлаштовані у Вінницькому районі [4, с. 4-6].



Таблиця 3.2.

Направлені на роботу в Україні до інших роботодавців

За поданими даними щодо громадян, які були направлені на роботу до інших роботодавців в Україні, можна виділити наступні основні характеристики:

1. За типом місця проживання: 91% з цих осіб мешканці міст ; 9% мешканці сільської місцевості.

2. За тривалістю роботи: 91% осіб, направлених на роботу до інших роботодавців, працювали у термін до 6 місяців ; 9% працювали від 6 місяців до 1 року ; Відсутні дані про осіб, які працювали від 1 до 2 років або більше.

3. За рівнем заробітної плати: 91% отримували мінімальний розмір заробітної плати, який складав 6,7 тис. гривень; 9% отримували заробітну плату від 6,7 тис. гривень до 20,1 тис. гривень.

4. За регіонами: 91% осіб, направлених на роботу до інших роботодавців, були працевлаштовані у Вінницькому районі.

Попит та пропозиція на зареєстрованому ринку праці
Вінницької обласної служби зайнятості у січні - серпні 2023 року

Роботодавці повідомили про наявність 10 тис. вакансій, які розподілялись за видами економічної діяльності наступним чином: у сфері сільського господарства - 22,4%, на підприємствах переробної промисловості - 19%, у оптовій та роздрібній торгівлі - 18%, у сфері освіти - 8,9%, у сфері охорони здоров’я - 6,4%.

За професійним розрізом, найбільше вакансій пропонувалося для працевлаштування представників найпростіших професій (17,6%), працівників сфери торгівлі та послуг (16,8%), робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (15,7%), кваліфікованих робітників з інструментом (12,1%), фахівців (9,5%), професіоналів (8,8%).

На 1 вересня 2023 року кількість актуальних вакансій, заявлених роботодавцями, становила 2,1 тис. одиниць, що свідчить про зростання попиту на робочу силу у регіоні.

У січні-серпні 2023 року послугами Вінницької обласної служби зайнятості скористалися 18,2 тис. зареєстрованих безробітних.

За видами економічної діяльності «Рис. 3.1.», серед безробітних, які мали професійний досвід, 18,9% раніше працювали у сільському господарстві; 17,5% - в оптовій та роздрібній торгівлі; 14,8% - на підприємствах переробної промисловості; 13,3% – у державному управлінні й соціальному страхуванні; 9,1% - у сфері транспорта; 6,1% - охорона здоров'я [3, с. 2].

За професійними групами «Рис. 3.1.», серед зареєстрованих безробітних переважають працівники сфери торгівлі та послуг (19,5%); представники



Рис. 3.1. Попит та пропозиція на зареєстрованому ринку праці у січні-серпні 2023 року

найпростіших професій (15,5%); робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (11,6%); фахівці (10,6%); технічні службовці (9,7%).

Станом на 1 вересня 2023 року послуги Вінницької обласної служби зайнятості отримували 3,9 тис. зареєстрованих безробітних.

Станом на 1 вересня 2023 року в середньому по Вінницькій області на 1 вільне робоче місце претендувало 2 безробітних «Рис. 3.2.».

Зауважимо, що найбільша нестача вакансій спостерігалася для представників деяких професій. Наприклад, для 323 безробітних листонош (поштарів) існувало всього 25 вакансій. Для 167 безробітних підсобних робітників було доступно 44 вакансії. Однак, для 103 безробітних стрільців не було жодної доступної вакансії. Для 89 безробітних робітників з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва було лише 21 вакансія. Для 78 безробітних продавців непродовольчих товарів було 12 вакансій. Для 124 продавців-консультантів існувало 61 вакансія. Для 60 медичних сестер і братів було 13 вакансій. Нарешті, для 76 бухгалтерів було доступно 32 вакансії [4, с. 3].

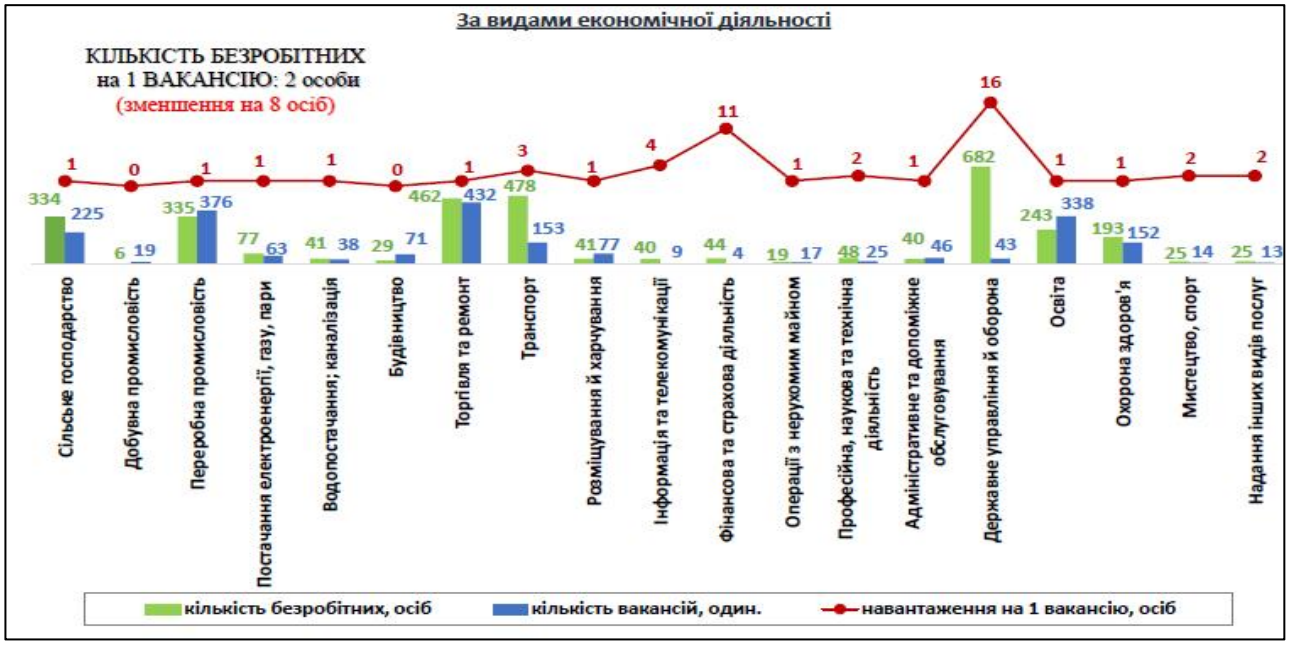


Рис. 3.2. Кількість зареєстрованих безробітних, кількість вакансій та кількість претендентів на 1 вакансію, станом на 1 вересня 2023 р.

Щодо запланованого масового вивільнення працівників. Упродовж січня-серпня 2023 року роботодавцями було подано інформацію про заплановане масове вивільнення 1456 працівників, що на 25% більше, ніж у минулому році.

Найбільша кількість попереджених про заплановане масове вивільнення у Вінницькій філії Вінницького обласного центру зайнятості (1024 особи); в

інших філіях Вінницького обласного центру зайнятості вивільнено 432 особи (у Могилів-Подільській філії - 161 особу, у Тульчинській - 116 осіб, у Жмеринській - 84 особи, у Гайсинській – 66 осіб, у Хмільницькій – 5 осіб). Із загальної кількості попереджених про масове вивільнення найбільшу кількість складали працівники галузі державного управління й оборони (55,4%), галузі переробної промисловості (11,0%), сільського господарства (9,8%), сфери охорони здоров'я і надання соціальної допомоги (9,6%), освіти (7,4%), транспорту (4,0%), галузі будівництва (1,2%), сфери професійної, наукової та технічної діяльності (0,9%) [5, с. 2-4].

ВИСНОВКИ

Дослідження теоретичних засад організації соціальної роботи в центрах зайнятості, проведене в рамках даного дослідження, дозволило визначити ключові аспекти та виклики, що виникають у сфері зайнятості та соціального захисту безробітних на сучасному етапі розвитку суспільства. Розглядаючи різні аспекти цієї проблеми, можна виділити кілька основних висновків.

1. Роль державної служби зайнятості у функціонуванні ринку праці та забезпеченні соціального захисту безробітних є вельми важливою. Державна служба та центри зайнятості відіграють ключову роль у створенні умов для пошуку роботи населенням, надаючи інформацію, підготовку та підтримку. Важливою функцією є також регулювання ринку праці та забезпечення соціального захисту під час безробіття та в періоди конфлікту.

2. Технології удосконалення надання соціальних послуг в Україні у сфері зайнятості стають все більш важливими. Сучасні інноваційні підходи та гендерно-чутливі механізми пошуку роботи та професійного розвитку сприяють покращенню якості наданих послуг та підвищенню доступності для різних груп населення.

3. Соціальна робота у сфері зайнятості на регіональному рівні, зокрема в Вінницькій області та місті Вінниця, має свої особливості. Огляд та оцінка діяльності центрів зайнятості вказують на необхідність подальшого розвитку і підвищення ефективності їхньої роботи для забезпечення зайнятості та соціального захисту населення регіону.

У цілому, висновки дослідження свідчать про необхідність постійного удосконалення системи соціальної роботи в сфері зайнятості для забезпечення належного соціального захисту громадян та покращення функціонування ринку праці в Україні. Важливою є співпраця між державною службою зайнятості, громадськими організаціями та іншими зацікавленими сторонами з метою розв'язання складних проблем безробіття та підвищення соціального благополуччя населення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Актуальні проблеми теорії та практики соціальної роботи на межі тисячоліть. Соціальна робота. Монографія. К.: УДЦССМ, 2001. 344 с. Книга 1.

2. Амелічева Л.П. Деякі проблеми реалізації права на повну та продуктивну зайнятість при впровадженні концепції гідної праці. Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості. Львів: Укр. центр соц.-прав. досліджень; Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка. 2016. С. 19 –22.

3. Аналітична та статистична інформація. Попит та пропозиція на зареєстрованому ринку праці у січні-серпні 2023 року. Вінницький обласний центр зайнятості, 2023. URL: https://vin.dcz.gov.ua/sites/vin/files/infofiles/03_popyt_i_propozyciya_na_rynku_praci_08_23.pdf

4. Аналітична та статистична інформація. Працевлаштування громадян приватними агентствами зайнятості за і півріччя 2023 року. Вінницький обласний центр зайнятості, 2023. URL: https://vin.dcz.gov.ua/sites/vin/files/infofiles/1-pa_2_kv_2023.pdf

5. Аналітична та статистична інформація. Ситуація на ринку праці та діяльність Вінницької обласної служби зайнятості у січні-серпні 2023 року. Вінницький обласний центр зайнятості, 2023. URL: https://vin.dcz.gov.ua/sites/vin/files/infofiles/1._sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_01-08_2023_0.pdf

6. Антонова Л. Паралельний імпорт працює в Росії вже півроку. Це те ж саме, що контрабанда? Він врятував країну від дефіциту? А ліки та айфони сильно подорожчали? Медуза. 13.09.2022. URL: https://meduza.io/feature/2022/09/13/parallelnyy-import-rabotaet-v-rossii-uzhe-polgoda-eto-to-zhe-samoe-chto-kontrabanda-on-spas-stranu-ot-defitsita-a-lekarstva-i-ayfony-silno-podorozhali

7. Биковська Л.І. Оцінка якості соціальних послуг у системі соціальної роботи як об'єктивна необхідність. Перспективи розвитку та актуальні проблеми соціальної роботи в умовах модернізації російського суспільства. Киров: ГОУ ВПО КГМА, 2007. С. 68-73.

8. Буян І.В. Біологічні, духовні, соціальні індивіди як чинники економічної системи. Психологія та суспільство, 2014. №3. С. 38-40.

9. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2005. 252 с. URL: https://polka-knig.com.ua/book.php?book=654

10. Вінницька районна філія Вінницького обласного центру зайнятості. VkursiPRO, 2023. URL: https://vkursi.pro/card/vinnytska-raionna-filiia-vinnytskoho-oblasnoho-tsentru-zainiatosti-42115058

11. Вінницький міський центр зайнятості. «YouControl», 2023. URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/42433672/

12. Вінницький обласний центр зайнятості. «YouControl», 2023. URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/05392714/

13. Волгіна, О., Гусак, Н. Профілювання та кейс-менеджмент в сфері зайнятості населення : методичний посібник. Київ: Ваіте, 2017. 72 с.

14. Гендерні особливості зайнятості та безробіття на ринку праці України. Центр гендерних досліджень ННІ історії і філософії, 2023. URL: http://gender-ck.inf.ua/articles/genderni-osoblivosti-zajnyatosti-ta-bezrobittya-na-rinku-praci-ukrayini

15. Григорєв С.И. Соціологія для соціальної роботи. М.: Магістр-Прес, 2002. 164 с.

16. Гришко, О. П. Модернізація інформаційного забезпечення сфери зайнятості населення: проблеми та перспективи. Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, 27 листопада 2017 р., м. Київ, 2017. С. 276-282.

17. Гуслякова Л.Г. Основи віталістської теорії соціальної роботи. М.: Росія, 2010. 306 с.

18. Данилишин Б. Сприяння зайнятості – важлива складова державної політики під час війни, 2022. URL: https://espreso.tv/spriyannya-zaynyatosti-vazhliva-skladova-derzhavnoi-politiki-pid-chas-viyni.

19. Джинчарадзе, Н.Г., Савченко, Н.В., Балашова, Н.В. Кейс-менеджмент як інструмент працевлаштування. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. 18 с.

20. Економіка праці : навчальний посібник. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с. URL: https://econom.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/07/Nazarova.-Ekonomika-pratsi_2019.pdf

21. Жернаков В.В. Право на зайнятість: проблеми регулювання та реалізації. Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка. 2016. С. 61–65.

22. Жінки світу 2000. Тенденції та статистика. ООН, Нью-Йорк, 2001. С. 62.

23. Іванченко, А. В. Формування та розвиток механізмів державного регулювання зайнятості населення в Україні. Класич. приват. ун-т. Запоріжжя, 2015. 201 с.

24. Ільїч, Л.М., Якимова, Н.С. Сучасні технології профілювання безробітного населення та можливості їхнього застосування в Україні. Економіка та держава, 2015. № 8, С. 82-86.

25. К.-Й. Утсі, С. Вальстром. Ґендерний посібник. Рекомендації та практичні приклади інтегрування комплексного ґендерного підходу у роботу ЦНАП, 2019. С. 86.

26. Карпенко, О. В. Механізми формування та реалізації сервісноорієнтованої державної політики в Україні. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ, 2016. 466 с.

27. Клименко Н. Роль і місце жінки-військовослужбовця в Україні. Економіка та держава, 2014. №5. с.116-119.

28. Комплексний аналіз діяльності Державної служби зайнятості на національному, обласному і місцевому рівнях (на прикладі Донецької, Луганської та Запорізької областей). URL: https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile_view%2Flist%3Ftoken%3D0DvO_7LmvzM7z2_ut5KsggdQIiIyi2oMoEfePu03flF1NmKmgagJHNmbpoWRnnTwxPhu3iHcsOYzqCjGN6U_jkCqSoIoANnRz90fVxV6V77%253AYC46GnMMHh_IDqNc%26r%3D1617193980733&default_mode=view&lang=uk#start=0

29. Комплексний ґендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості. Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Київ: МБП, 2010. С. 78.

30. Лівобережний міжрайонний центр зайнятості м. Вінниці. «YouControl», 2023. URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/20097728/

31. Марценюк Т. Інституційні засади регулювання гендерних відносин. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата соціологічних наук, 2009. с. 214.

32. Маршавін Ю.М. Роль державної служби зайнятості в реалізації активної і пасивної політики зайнятості. К.: ІПК ДСЗУ, 2010. 31 с.

33. Маршавінл Ю.М., Фока Л.М. Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України. Науково-дослідна робота. Київ, 2010. С. 482.

34. Науменко Н. С. Безальтернативний» вихід міжнародного бізнесу з російського ринку в наслідок військової агресії РФ проти України на прикладі американської корпорації «Mcdonald's». Збірка тез за матеріалами круглого столу «Економіка в умовах війни: витрати, адаптація, відновлення…» 20 травня 2022 р. Луцьк. ЛНТУ. 2022. С. 24-27.

35. Оприщенко А. Безробіття в Україні: шляхи подолання та післявоєнний досвід інших країн. Заборона, 2022. URL: https://zaborona.com/bezrobittya-v-ukrayini-shlyahy-podolannya-ta-pislyavoyennyj-dosvid-inshyh-krayin/.

36. Офіційний сайт Державного центру зайнятості. Про створення державної служби зайнятості в Українській РСР. URL: https://www.dcz.gov.ua

37. Павлюк Т.І., Вакулюк О.А. Безробіття та шляхи його вирішення. Економічні студії, 2019. №4 (26). С. 124–128.

38. Петюх В.М. Ринок праці: КНЕУ, 1999. 288 с.

39. Підбиваємо підсумки першого року санкцій для російського ринку ліків. Ясна річ, що сумніше - але не катастрофічно. Старі препарати в основному залишилися. А ось із новими будуть проблеми. Медуза. 27.02.2023. URL: https://meduza.io/feature/2023/02/27/podvodim-itogi-pervogo-goda-sanktsiy-dlya-rossiyskogo-rynka-lekarstv-ponyatnoe-delo-chto-pechalnye-no-ne-katastroficheskie

40. Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних. Постанова Кабінету Міністрів України. URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/67033476

41. Правобережний районний центр зайнятості м. Вінниці. «YouControl», 2023. URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/21728042/

42. Про державну службу: станом на 14.09.2023 р. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723- 12

43. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків станом на 12.09.2023 р. Закон України. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text

44. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: станом на 11.09.2023. Закон України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1533-14

45. Про зайнятість населення, 2013, № 24, ст.243. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text

46. Ревасевич І. С. Психокультурна взаємодія людини та економіки. Психологія та суспільство, 2008. №3. С. 56-58.

47. Регіони України. Статистичний збірник. К. : Державний комітет статистики України, 2010. 368 с.

48. Росія своє імпортозаміщення провалила. А є хоч хтось, хто не провалив? Медуза. 02.05.2023. URL: https://meduza.io/episodes/2023/05/02/rossiyasvoe-importozameschenie-provalila-a-est-hot-kto-to-kto-ne-provalil.

49. Савченко, Н. В. Механізми формування та реалізації сервісноорієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення в Україні. Національний університет цивільного захисту України. Харків, 2020. 495 с.

50. Савченко, Н.В. Інноваційні технології сервісної діяльності державної служби зайнятості України. Публічне управління, 2018. № 5, С. 17-24.

51. Семикіна М.В., Іщенко Н.А., Родіонова М.О. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії. Монографія. Кіровоград: КОД, 2009. 200 с.

52. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у січні-лютому 2022 року. Державна служба зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/02_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_2022_.pdf

53. Соціальна робота у сфері зайнятості населення: конспект лекцій / уклад. Я.С. Мудрий. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2018. 177 с.

54. Сташенко, О. П. Нові інформаційні технології як фактор підвищення якості соціальних послуг на ринку праці України. Рівень життя населення регіонів Росії, 2010. №12. С. 31-34.

55. Сухомлин М. І. Гендерний погляд: посібник для журналістів-практиків. Харків: ТМ «Наклейко», 2010. 200 с.

56. Сучасні проблеми працевлаштування жінок в Україні. Науково-практична Інтернет-конференція 04.10.2011. Секція №3. URL: https://legalactivity.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=60%

57. Філіпчук В. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. МЦПД. Київ, 2015. С. 44.

58. Центри зайнятості Вінницької області. Державний центр зайнятості, 2023. URL: https://www.dcz.gov.ua/https%3A//www.dcz.gov.ua/storinka/adresy-centriv-zaynyatosti-vinnyckoyi-oblasti_ch

59. Чанишева Г.І. Правове регулювання неповної зайнятості. Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. кафедра труд., аграр. та екол. Права; Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка. 2016. С. 11–14.

60. Шабанов Р.І. Правова природа права на зайнятість як юридичного механізму забезпечення зайнятості населення. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2014. С. 119–124.

61. Шварц Д., Зарплати українських чоловіків на 19% вищі, ніж у жінок: названо причини. Інформаційне агенство УНІАН, 18.09.2023. URL: https://www.unian.ua/economics/finance/zarplati-ukrajinskih-cholovikiv-na-19-vishchi-nizh-u-zhinok-nazvano-prichini-12397410.html

62. Ярошенко О.М. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді. Вісник академії правових наук України. 2004. № 4. С. 205–206.

63. Autor David H., Dorn D. The Growth of Low Skill Service Jobs and the Polarization of the U. S. Labor Market. American Economic Review, 2013. № 5 (103). P. 1553-1597.

64. Davydenko H.V., Petinov Y. Anxiety decrease in students afteranimal assisted activity during examinations. Proceedings of the First International Scientific and Practical Conference «Animal-assisted therapy in the context of development of modern methods of complex rehabilitation», 2019. P. 114-119.

65. Furman A.V., Revasevich I.S. Program of the author's course «Psychoculture of innovative social systems». Psychology and Society, 2004. № 4. P. 221-235.

66. Global Database of Quotas for Women, Inter-Parliamentary Union. Quota Project. URL: http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm.

67. Hilgers A. Sexualerziehung in der Grundschule : Inhalte, Werte und Normen in der Richtlinien und Lehrplänen der Bundesländer. Forum Sexualaufklärung und Familienplanung 3/2009 «Grundschule». Köln: BZgA, 2009. S. 18 – 21.

68. Kraatz, S. «Profiling systems for effective labour market integration: New approaches to profiling and holistic assessment», 2015.

69. Shayuk O.S. Psychological features of the formation of professional tolerance in future economies: Nat. akad. Derzh. nauk. services. of Ukraine, B. Khmelnytskyi, 2012. 215 p. 37

70. The Future of Jobs. Report, World Economic Forum, January 2016. P. 167. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.