

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Чернігівський національний технологічний університет

СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Конспект лекцій

для студентів спеціальності
231 «Соціальна робота»

Обговорено і рекомендовано до друку
на засіданні кафедри соціальної роботи
Протокол № 13 від 20 квітня 2018 р.

Чернігів – ЧНТУ – 2018

Соціальні проблеми зайнятості населення. Конспект лекцій для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» /Л.Ф.Лєскова. – Чернігів: ЧНТУ, 2018. – 105 с.

Упорядник: Лєскова Любов Федорівна, старший викладач кафедри соціальної роботи

Рецензент: Роговий Андрій Віталійович, доктор економічних наук, доцент кафедри туризму Навчально-наукового інституту бізнесу, природокористування і туризму Чернігівського національного технологічного університету

Відповідальний за випуск: Сила Тетяна Іванівна, кандидат психологічних наук, доцент

ЗМІСТ

Передмова	4
Лекція 1. Проблеми ринку праці і зайнятості в перехідній економіці України	5
Лекція 2. Безробіття як проблема соціально-економічного розвитку	17
Лекція 3. Зайнятість населення: її основні ознаки та види	30
Лекція 4. Організаційна структура установ з працевлаштування	36
Лекція 5. Гендерна нерівність і гендерна політика на ринку праці України ...	46
Лекція 6. Соціальні проблеми працевлаштування молоді	59
Лекція 7. Проблема працевлаштування осіб з інвалідністю	74
Лекція 8. Проблема нелегальної зайнятості	88
Рекомендована література до курсу	102

ПЕРЕДМОВА

Право на працю належить до основоположних прав людини. Повноцінна реалізація цього права створює необхідні передумови для потреб та інших невід'ємних прав (на достатній життєвий рівень, відпочинок, охорону здоров'я та медичну допомогу, освіту тоо) не лише тієї людини, яка працює, та її родини, а й опосередковано усіх членів суспільства.

Ситуація на ринку праці є узагальнюючою характеристикою перебігу соціально-економічних процесів у суспільстві. Стабільна ситуація на ринку праці, можливості повної продуктивної зайнятості – важливі складові соціальної безпеки на всіх рівнях: людини, суспільства, держави. В умовах реформування країни, становлення ринкових відносин мільйони людей потребують соціальної допомоги і захисту. З цих обставин особливого значення набуває організація і продуктивна реалізація соціальної роботи у сфері зайнятості і безробіття.

Вивчення дисципліни «Соціальні проблеми зайнятості населення» у вищому навчальному закладі ставить своєю метою оволодіння систематизованими знаннями про особливості та проблеми працевлаштування різних категорій населення, а особливо тих, хто не може на рівних умовах конкурувати на ринку праці, виокремлення можливих шляхів їх вирішення, формування у студентів знань та практичних навичок щодо розв'язання соціальних проблем зайнятості, соціально-трудова конфліктів на ринку праці.

Відповідно до реформ, що наразі проводяться у вищій освіті викладання дисципліни «Соціальні проблеми зайнятості населення» набуває вигляду модульних блоків. Тому викладання навчально дисципліни «Соціальні проблеми зайнятості населення» також об'єднання всього обсягу програмного матеріалу в модулі. Означений навчальний посібник має 3 модулі, в які увійшли всі теми навчальної дисципліни, передбачені програмою: теоретичні засади функціонування ринку праці; проблеми зайнятості і безробіття в Україні; соціальні проблеми зайнятості населення різних категорій населення.

ЛЕКЦІЇ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ»

ЛЕКЦІЯ № 1

ТЕМА: *Проблеми ринку праці і зайнятості в перехідній економіці України*

ПЛАН

1. Вступ
2. Поняття та основні елементи ринку праці.
3. Функції ринку праці.
4. Державне регулювання ринку праці.
5. Стратегії розвитку ринку праці.
6. Пріоритетні напрями реформування ринку праці.

Перелік літературних джерел

1. Постанова Кабінету Міністрів України № 1008-1012-п «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання творення нових робочих місць на період до 2017 року»
2. Програма розвитку «Стратегія-2020» Президента України П.О.Порошенка.
3. Базилевич В.Д. Економічна теорія: Політекономія. Київ: Знання-Прес, 2004, 615 с.
4. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. Київ: Знання-Прес, 2001, 313 с.
5. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. . Економіка праці й соціально-економічні відносини. Київ: Центр навчальної літератури, 2004, 440 с.
6. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості. Київ: КНЕУ, 2003, 252 с.
7. Гальчинський А.С., Єщенко П.С., Палкін Ю.І. Основи економічної теорії. Київ: Вища школа, 1995, 471 с.
8. Горілий А.Г. Економіка ринків праці. Тернопіль: Видавництво Карп`юка, 1999, 156 с.
9. Петюх В.М. Ринок праці. Київ: КНЕУ, 2000, 128 с.
10. Сакс Дж., Пивоварський О. Економіка перехідного періоду: Уроки для України. Київ: Основи, 1996, 345 с.
11. Стеценко Т.О. Аналіз регіональної економіки. Київ: КНЕУ, 2002, 116 с.
12. Яркін П. Тенденції ринку праці в Україні // Фінанси, №12, 2005р., - с.23-27.
13. Ященко С. Безробіття та шляхи його подолання в Україні // Фінанси, №2, 2006р., - с.10-14.

Вступ

В Україні формується соціально – орієнтована ринкова економіка. Світова практика свідчить про те, що в соціально – ринковій моделі розвитку господарства держава відіграє особливу роль, оскільки на неї покладено широкі функції.

Соціальна політика у сфері зайнятості також є однією з функцій держави. Однак системна криза українського суспільства засвідчила неспроможність держави здійснювати ефективне соціальне управління. Виходячи з цього, ситуація на ринку праці залишає бажати кращого, а особливо – у сфері зайнятості. Вона має вигляд складної багатопланової, неоднорідної, динамічної та схильної до впливу із зовні підсистеми ринкових відносин.

Зайнятість населення в цілому має не тільки економічний, а й соціальний зміст, як одна з форм адаптації різних соціальних груп до ринку. Соціальна роль зайнятості проявляється і в тому, що спрямовані в минулому на установи, традиції, стереотипи поведінки можуть як допомагати, так і протистояти ринковим перетворенням. Перехід до ринку здійснюється дуже болісно, супроводжується кризою промисловості в усіх інших сферах, несплатою податків, зниженням життєвого рівня більшості соціальних груп. Таким чином, масове безробіття представляє реальну загрозу громадянському суспільству, яке не зможе вижити, якщо безробіття буде триматися на високому рівні.

Виходячи з цього, в сучасних умовах глобалізації економіки, входження України до Європейського Союзу, урахування економічних і політичних процесів, які відбуваються в Україні, потрібен постійний моніторинг та аналіз ринку праці України.

1. Поняття та основні елементи ринку праці

Ринкова система являє собою сукупність взаємозв'язаних ринків, які охоплюють різноманітні сфери людської діяльності. Ці ринки взаємодіють між собою на основі цін, що формуються на них під впливом попиту і пропозиції, конкуренції тощо. Ринкові ціни є тією інформацією, що дає змогу постачальникам і споживачам ресурсів приймати необхідні економічні рішення та погоджувати їх.

Ринкові відносини передбачають існування сукупності ринків, що охоплюють різні сфери людської діяльності: ринок капіталу, ринок товарів та послуг, ринок праці та ринок ресурсів. Визначальними серед факторів соціальної організації економіки є людина і її праця. Саме від включення людини у продуктивну діяльність залежить дія усіх інших факторів, бо саме праця як процес реалізації фізичних і творчих здібностей людини є фактором суспільного прогресу, соціально-економічного розвитку та умовою задоволення різноманітних всезростаючих потреб людини. І без формування і розвитку соціально-орієнтованого ринку праці неможлива побудова соціально-орієнтованої економіки.

В загальному розумінні **ринку праці** - це система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили.

Виявлення сутнісних характеристик ринку праці забезпечується дослідженням існуючих в сучасній світовій та вітчизняній літературі підходів до визначення ринку праці, структури та принципів його формування. В результаті проведеного дослідження було встановлено, що **підхід до ринку праці як до економічної категорії** є неоднозначним. в результаті чого **виділені такі напрями його визначення:**

- 1) через систему обміну;
- 2) як сукупність суспільних відносин;
- 4) як сукупність диференційованих підсистем;
- 3) через систему економічних механізмів, норм та інститутів.

Так, вітчизняними економістами ринок праці визначається як система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили, що базується на економічних законах попиту і пропозиції, конкуренції, грошового обігу. Іншими вітчизняними вченими ринок праці характеризується як система економічних механізмів, норм та інститутів, які забезпечують відтворення робочої сили та її використання.

Ф.Хаффнер, професор Людвіг-Максимиліанського університету (м. Мюнхен) визначає ринок праці як сукупність суспільних відносин, які регулюють рух робочої сили, використовуючи певні економічні, соціальні та організаційні засоби. При цьому вчений підкреслює, що: "...ринок праці як щось єдине - є абстракція. В дійсності існує значна кількість дуже диференційованих ринків праці... Окремі ринки праці диференційовані за фахом, за регіонами, рівнем кваліфікації, секторами та сферами економіки... Окремі сфери і сегменти ринку праці зв'язані один з одним - тісно або слабо - через перехресну цінову еластичність".

Одні вчені вважають, що ринок праці - це механізм (інститут), що поєднує, зводить разом продавців товару робоча сила (працівників) і покупців цього товару (роботодавців), інші - що він являє собою механізм узгодження інтересів роботодавців і найманої робочої сили, треті - що це специфічний вид товарного ринку, змістом якого є купівля-продаж товару особливого роду - робочої сили або спроможності людини до праці. Однак всі ці тлумачення не суперечать, а доповнюють одне одного, підкреслюють різні сторони змісту цієї категорії.

У той же час існує і класифікація ринків праці за обсягом: **внутрішній, національний, міжнародний та світовий.**

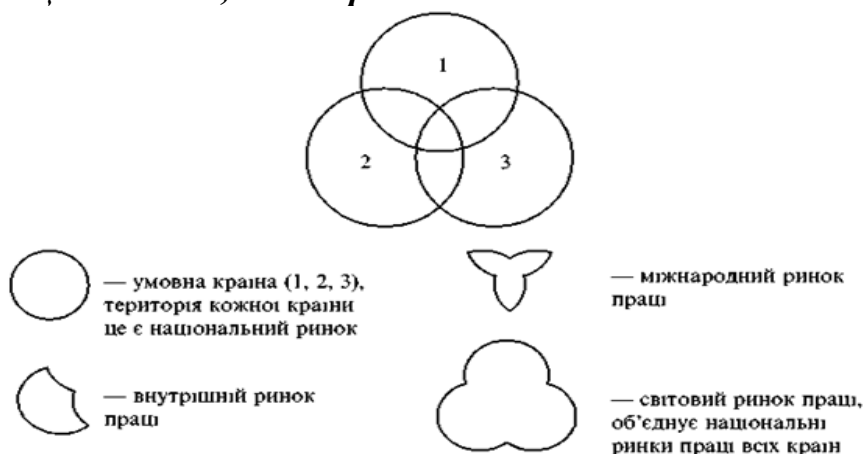


Рис 1. Класифікація ринків праці за обсягом.

Крім того, існують такі різновиди ринку праці, як відкритий і прихований.

На **відкритому ринку** представлено все працездатне населення. Це насамперед організована, офіційна частина ринку — населення, яке перебуває на обліку в державних службах зайнятості, тобто безробітні, а також випускники

державної системи професійного навчання. Друга, неофіційна, частина охоплює тих громадян, які намагаються влаштуватися на роботу через прямі контакти з підприємствами або з недержавними структурами працевлаштування.

До **прихованого ринку** належать працівники, які зайняті на підприємствах і в організаціях, проте мають велику ймовірність опинитися без роботи з причини зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків.

Ринок праці – це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару „робоча сила”. Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозицій на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару „робоча сила”, а й сферу виробництва, де найманий працівник працює. Відносини, що тут виникають, зачіпають важливі соціально-економічні проблеми, а тому потребують особливої уваги з боку держави.

Для виникнення, формування й функціонування ринку праці необхідні певні умови. Насамперед мають бути забезпечені правові умови функціонування цього ринку, зокрема можливість вільного пересування на ньому громадян, вільного вибору роботи, тобто юридична свобода працівника, можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю працювати. Проте цього недостатньо, оскільки, з економічного погляду, власник робочої сили змушений продавати її тоді, коли у нього немає всього необхідного для ведення свого господарства як джерела для одержання засобів існування, або коли дохід з інших джерел є недостатнім.

Покупцем товару «робоча сила» на ринку виступає підприємець, який має все необхідне для ведення власного господарства. Крім своєї праці, підприємець залучає інших працівників за певну грошову винагороду. Відбувається обмін індивідуальної здатності до праці на засоби існування, необхідні для відтворення робочої сили, а також здійснюється розміщення працівників у системі суспільного поділу праці країни.

Важливою умовою формування й функціонування ринку праці є **відповідність працівника вимогам робочого місця, а запропонованого місця – інтересам працівника.**

Ринок робочих місць, як складова ринку праці, що відбиває потребу у робочій силі, передусім характеризується кількістю вакансій на підприємствах і в організаціях. При цьому беруть до уваги вакансії як тих підприємств і організацій, які вже функціонують, так і тих, що тільки вводяться в дію. Крім того, враховуються і ті робочі місця, на яких працівники не задовольняють роботодавця, і тому він шукає їм заміну.

Необхідними умовами функціонування ринку праці є також організація єдиної, замкненої по території країни й ефективно діючої системи бірж праці; широкомасштабна система професійної орієнтації, професійного навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовки; наявність у територіальних органів виконавчої влади необхідних фінансових і матеріальних коштів, достатніх для

організації ефективної робочої системи працевлаштування, організації громадських робіт, стимулювання зайнятості; соціальна підтримка громадян, включаючи безробітних і членів сімей, які перебувають на їхньому утриманні, та ін.

Основними суб'єктами ринку праці є роботодавець і найманий працівник. Останній має право розпоряджатися своєю здатністю до праці. Він є власником, носієм і продавцем своєї робочої сили. Роботодавець – покупець цього товару.

Суб'єктами ринку праці є також посередники між роботодавцями і найманими працівниками – держава, профспілки і спілки роботодавців.

Держава як суб'єкт ринку праці виконує такі функції: соціально-економічну, пов'язану із забезпеченням повної зайнятості, насамперед через стимулювання робочих місць у всіх секторах економіки; законодавчу, пов'язану з розробленням основних юридичних норм і правил; регулювання ринку праці непрямыми методами; захист прав суб'єктів ринку праці.

2. Основні елементи ринку праці

Елементами ринку праці є: товар, який він пропонує, попит, пропозиція та ціна. **Товаром на ринку праці є індивідуальна робоча сила.**

Індивідуальна робоча сила являє собою сукупність фізичних та духовних якостей людини, які використовуються у процесі виробництва товарів і послуг.

Робоча сила, як зазначалося, є об'єктом купівлі-продажу. Купівля товару „робоча сила” називається найманням на роботу. При цьому робоча сила називається найманою робочою силою, а працівник – найманим працівником. Працівник продає свою робочу силу підприємцю на певний період, залишаючись власником цього товару.

Найманий працівник і підприємець юридично рівноправні і користуються правами людини й громадянина однаковою мірою. Відносини між найманим працівником та роботодавцем оформляються трудовим договором (контрактом). У цьому документі вказуються взаємні права й обов'язки обох сторін щодо виконання умов купівлі-продажу робочої сили. Згідно з трудовим договором найманий працівник повинен працювати в організації підприємця за певною професією, кваліфікацією, мати певне робоче місце й дотримуватися режиму праці цієї організації. Підприємець зобов'язаний виплачувати найманому працівникові заробітну плату відповідно до його кваліфікації і виконаної роботи, забезпечувати умови праці, які передбачені законодавством про працю та зайнятість, колективним договором і трудовим договором (контрактом).

Елементами ринку праці є також **попит на робочу силу та її пропозиція. Попит може бути індивідуальним і сукупним.**

Сукупний попит на робочу силу – це ринковий попит усіх фірм, організацій, що діють на ринку.

Індивідуальний попит на робочу силу – це попит окремого роботодавця (підприємця, фірми).

Він залежить від:

- попиту на продукцію фірми, тому що робоча сила необхідна як ресурс для виробництва інших товарів і послуг, тобто попит на робочу силу залежить від попиту на продукт фірми, організації;

- стану виробництва, зокрема особливостей технологічного процесу, розмірів та ефективності капіталу, який використовується, методів організації виробництва й праці тощо;

- якості праці, що визначається рівнем освіти, професійністю, продуктивністю працівника;

- фонду заробітної плати, який роботодавець може запропонувати для наймання певної кількості працівників, оскільки чим більший загальний розмір цього фонду, тим більше найманих працівників може найняти роботодавець, і навпаки, чим вища заробітна плата кожного працівника, тим менша кількість їх за допомогою фонду зарплати буде найнята.

Держава повинна економічно зацікавити підприємства брати участь у забезпеченні зайнятості менш конкурентоспроможних верств населення, таких як молодь, інваліди, жінки з малими дітьми. Для цього доцільно встановлювати пільги щодо плати до бюджету за використання робочої сили цих груп населення, дотації для створення спеціалізованих робочих місць, організації профнавчання тощо.

У разі скорочення попиту на робочу силу доцільна жорсткіша кредитна політика, установлення додаткового податку за використання праці трудівників, зменшення інвестицій тощо.

Пропозиція робочої сили характеризує чисельність працездатних людей з урахуванням їх статі, віку, освіти, професії, кваліфікації та ін.

Кон'юнктура ринку – це співвідношення попиту і пропозиції праці на даний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Виділяють три типи кон'юнктури:

- трудодефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;

- трудонадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці;

- рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції.

Кожен тип ринкової кон'юнктури, властивий тому чи іншому регіонові або сфері прикладання праці, утворює в сукупності загальний ринок праці в країні.

Кон'юнктура ринку праці безпосередньо впливає на ціну робочої сили.

Ціна робочої сили має забезпечувати придбання на ринку такої кількості споживчих товарів і послуг, щоб працівник міг:

- підтримати свою працездатність і одержати необхідну професійно-кваліфіковану підготовку;

- утримувати сім'ю і виховувати дітей, без чого ринок праці не зможе поповнюватися новою робочою силою замість тієї, котра вибуває;

- підтримувати нормальний для свого середовища рівень культури

- і виконувати обов'язок громадянина суспільства, що також потребує витрат.

Ціна робочої сили виступає у вигляді заробітної плати. Висока заробітна плата обмежує можливості підприємця в найманні додаткових працівників, скорочуючи його попит на них, і навпаки, низький рівень зарплати дає можливість збільшити кількість робочих місць.

3. Функції ринку праці.

Функціонування ринку праці підпорядковуються законам товарного виробництва: закону попиту і пропозиції, закону вартості, закону конкуренції, що виражається у виконанні ним певних функцій, а саме:

о суспільного поділу праці - він розмежує роботодавців і найманих працівників за професіями, спеціальностями та між галузями й регіонами;

о інформаційної функції - ринок дає учасникам процесу купівлі продажу товару "робоча сила" інформацію щодо умов найму, рівня заробітної плати, якості робочої сили;

о посередницької - встановлює зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками для задоволення взаємних інтересів та потреб щодо вигідних умов купівлі-продажу товару "робоча сила"

о ціноутворюючої - встановлює рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили, на ринку діє закон вартості і відбувається загальне визнання витрат праці на відтворення товару "робоча сила" та його суспільної корисності;

о стимулюючої - ринок вимагає якісної робочої сили, стимулюючи найманих працівників поліпшувати свій рівень професійних знань та вмінь, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці;

о регулюючої - виливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів та господарств в інші;

о оздоровчої - в умовах дії закону конкуренції одержують перевагу працівники з більш високими характеристиками якості робочої сили, ринок створює таку мотивацію праці, яка, з одного боку, примушує працівників утримувати свої робочі місця, а отже, і доход в умовах гострої конкуренції, а з іншого - матеріально зацікавлює, стимулює їхню ініціативність, компетентність, кваліфікованість;

о соціальної - сприяє підбору складнішої, вище оплачуваної, престижної роботи залежно від розвитку особистих здібностей і ділових якостей, професійної майстерності кадрів.

Серед основних функцій ринку праці транзитивного періоду виділяють:

- визначення та підтримку оптимальних співвідношень між попитом (споживанням) та пропозицією робочої сили на ринку праці;
- стимулювання ефективного функціонування ресурсів праці шляхом встановлення суспільно-нормальної її вартості на ринку праці і розробці конкретних державних заходів щодо стимулювання її використання на макро- та мікрорівнях;
- розвиток загальноосвітнього та професійного рівня працівників;

- узгодження інтересів працівників і роботодавців шляхом заключення та чіткого виконання відповідних угод на основі розвитку соціального партнерства;
- регулювання конкурентних відносин і формування економічно обґрунтованої структури зайнятості згідно з загальнодержавними та регіональними потребами в робочій силі.

4. Державне регулювання ринку праці.

Водночас є такі функції, якої ринок не може виконувати, тому їх потрібно покласти в основу державної політики і реалізовувати відповідними органами управління. **До цих функцій належать** матеріальна та соціальна підтримка соціально вразливих верств населення, організація професійної підготовки та перепідготовки кадрів, забезпечення сприятливих (пільгових) умов для розвитку соціальної інфраструктури, дрібного підприємництва, фермерства, здійснення заходів щодо вирівнювання розвитку окремих регіонів тощо. Ринковий механізм сам по собі не може забезпечити повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості, як цього вимагає Конституція та Закон України "Про зайнятість населення України". Неорганізований ринок не в змозі своєчасно пристосувати структуру робочої сили до мінливого попиту на неї або забезпечує це з великими соціальними втратами. Цього можна досягти цілеспрямованим вливом на ринковий механізм через сукупність взаємопов'язаних заходів економічного, правового, організаційного характеру, що дозволяють змінити ситуацію на ринку праці, забезпечити нормальне його функціонування, зняти або попередити виникнення соціальної напруги.

Чисто конкурентні (засновані на вільній конкуренції) і чисто регульовані ринки праці існують тільки в теоретичних моделях. В різних країнах реально існують ринки праці, що знаходяться на межі цих двох крайностей, переходячи з одного стану в інший залежно від діючої економічної системи, а на різних підприємствах - залежно від стилю керівництва (демократичного або авторитарного).

Регулюючий вплив має різний характер: захисний (для окремих груп населення); заохочувальний (для адміністрації, населення); обмежений; директивний; контрольний; організований. Об'єктами регулювання виступає поведінка як найманої робочої сили, так і роботодавців.

Цілеспрямоване регулювання процесів на ринку праці вимагає відповідних коригувань в законодавчих актах, в інвестиційній, цінovій, фінансово-кредитній, соціальній політиці, врахування регіональних особливостей розвитку суспільного виробництва.

Отже, **регулювання ринку праці** - це взаємоузгоджена робота уряду, територіальних органів влади, спілки роботодавців, профспілок і керівників підприємств.

Регулювання ринку праці здійснюється за двома напрямками: пасивним, коли об'єктом уваги є робоча сила, яка активно шукає роботу, тобто розроблені заходи спрямовані в основному на безробітних та їх працевлаштування або перепідготовку; **активним** - спрямованим на попередження безробіття, тобто заходи мають попереджувальний характер.

Регулююча функція держави реалізується через: законодавство, норми державного, трудового та адміністративного права; встановлення рівних можливостей прийняття на роботу, відбору кадрів, їх оцінки; соціальний захист незахищених верств населення та звільнених працівників; контроль за рівнем безробіття; організацію системи підготовки та перепідготовки населення; державну програму зайнятості; встановлення мінімальної зарплати; регулювання тривалості робочого часу; забезпечення безпеки здоров'я людей; інтеграцію в міжнародний ринок праці і міграційну політику.

Безпосередньо регулювання ринку праці здійснюється державною службою зайнятості, Міністерством соціальної політики України, Міністерством освіти і науки України, Міністерством молоді та спорту України, міграційними службами. Велике значення в регулюванні ситуації на регіональному ринку праці мають місцеві органи управління. Адміністрація області (міста) разом з регіональною службою зайнятості розробляють регіональні програми зайнятості, формують фінансово-кредитний механізм впливу на кількість робочих місць, регулюють міграційну політику, організовують господарські роботи.

Сучасний механізм регулювання ринку праці - це поєднання ринкового механізму саморегулювання економічних процесів і системи заходів державного сприяння зайнятості.

З урахуванням реалій сьогодення, стан ринку праці характеризується наявністю низки **проблем, які заважають ефективному розвитку країни.**

До таких проблем ми можемо віднести:

по-перше, український ринок праці отримав значні втрати в результаті анексії Криму, бойових дій в Луганській та Донецькій областях. Локальні підприємства та регіональні офіси компаній на цих територіях зазнали серйозну руйнацію або знищення, що призвело до скорочення персоналу або ж навіть до закриття підприємств;

по-друге, збільшується рівень міграції. Сьогодні ми маємо справу не тільки з трудовою міграцією, а й з міграцією біженців із нестабільних регіонів. Внутрішня міграція вносить додаткове навантаження на ринок праці центральних та західних регіонів України, що впливає на рівень безробіття;

по-третє, кваліфіковані спеціалісти з України мають великий попит за кордоном, через невисокий рівень фінансових очікувань, але при цьому маючи високу кваліфікацію. Також потрібно не забувати про закриття або ж ізоляцію деяких ринків в результаті політичних подій, насамперед російського.

До проблем сучасного ринку праці в Україні можемо віднести і високі обсяги прихованого безробіття, постійну депопуляцію та загальне старіння населення, що призводить до скорочення чисельності трудового потенціалу України.

Проте, поряд з проблемами на українському ринку праці існують **позитивні тенденції:**

по-перше, підписання Угоди про асоціацію між Європейським Союзом (далі – ЄС) та Україною. В результаті цієї події, для України відкрилися ринки ЄС, що призведе до створення нових робочих місць та можливості професійної реалізації українських спеціалістів;

по-друге, фармацевтичний сектор, сфера послуг та індустрія інформаційних технологій продовжує зберігати відносну стабільність на фоні загальної економічної кризи;

по-третє, зміна політичної еліти дає можливість топ-менеджерам комерційного сектору реалізувати свої знання та досвід в державному управлінні.

За період останніх семи років в Україні, внаслідок високої соціальної напруженості, спостерігається тенденція до поступового зменшення економічно активної частини населення. Зміни в економічній та політичній ситуації в країні знайшли своє відображення у сегментації ринку праці, зокрема в змінах складу працюючих.

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

Основною метою державного регулювання ринку праці є створення відповідних умов для забезпечення максимально можливої рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили; оптимальної величини заробітної плати при даному рівні розвитку економіки; забезпечення соціального захисту працівників і прав людини; сприятливих умов для відтворення конкурентноздатного людського капіталу з урахуванням міжнародного розподілу праці та вимог Світової Організації Торгівлі (СОТ).

Виходячи з сутності державного регулювання, можна зазначити **основні характеристики, що державне регулювання ринку праці:**

- є складною динамічною системою;
- є важливою сферою регулювання соціально-економічних і трудових відносин; – носить конкретний характер;
- охоплює всі складові ринку праці: формування, розподіл, використання, зайнятість, соціальне забезпечення, соціальний захист, підготовку та перепідготовку робочої сили;
- орієнтовано на додержання об'єктивних законів і закономірностей розвитку суспільства;
- базується на реалізації законів і нормативних актів держави;
- здійснюється спеціальними органами державного регулювання;
- взаємоузгоджує інтереси різних економічних суб'єктів соціальних груп і суспільства в цілому;
- адаптується до умов глобалізації і відкритості економіки.

Також важливо зазначити те, що з урахуванням останніх політичних подій в країні, українці стали активніше шукати роботу за кордоном. Основними причинами такої тенденції в останні роки мали, в основному, економічне підґрунтя (не задоволеність заробітною платнею, умовами праці) та можливість за кордоном розширити свій професійний досвід, то в 2014 році до цих причин ще приєдналась не стабільна воєнно-політична ситуація в країні. У 2015 році планувалося, що

українці почнуть працювати за новим Трудовим кодексом, який повинен замінити діючий ще з радянських часів Кодекс законів про працю і дозволить розширити гарантії по працевлаштуванню населення. 15 жовтня 2012 року була затверджена постанова Кабінету Міністрів України № 1008-2012-п Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання творення нових робочих місць на період до 2017 року. Ця Програма визначає заходи і шляхи розв'язання проблем у сфері зайнятості населення та передбачає консолідацію зусиль усіх сторін соціального діалогу, що спрямовані на підвищення рівня економічної активності населення, сприяння його продуктивній зайнятості та посилення соціального захисту від безробіття. Дана Програма є основою для розроблення територіальних та місцевих програм зайнятості населення. У результаті виконання Програми та реалізації послідовної державної економічної і соціальної політики очікується, що в 2017 році чисельність зайнятих економічною діяльністю осіб віком 15-70 років збільшиться до 21,4 млн. осіб, рівень безробіття осіб цієї вікової групи знизиться до 6,3%. Не можливо залишити без уваги, програму розвитку «Стратегія-2020» Президента України П. О. Порошенка. Дана програма дозволить Україні увійти до Топ-20 країн у рейтингу Світового банку з легкості ведення бізнесу, збільшити ВВП на душу населення до 16 тис. дол. США проти нинішніх 8500 дол. США, а також збільшити за п'ять років приплив прямих іноземних інвестицій до 40 млрд. дол. США, проти нинішнього показника в середньому 4-5 млрд. дол. США на рік. Згідно з вказаним документом до 2020 року 75% випускників шкіл повинні володіти двома іноземними мовами, що також вплине на розвиток ринку праці в Україні.

5. Стратегії розвитку ринку праці.

Головними напрямками стратегії розвитку ринку праці в Україні повинні стати:

- досягнення балансу між попитом і пропозицією робочої сили,
- створення нових робочих місць,
- вдосконалення механізмів працевлаштування наймеш конкурентоспроможних верств населення (молоді, випускників навчальних закладів, жінок, які мають неповнолітніх осіб і т. д.),
- удосконалення системи моніторингу та прогнозування ситуації на ринку праці,
- забезпечення інформаційної підтримки суб'єктів малого підприємництва, зокрема з питань організації та провадження підприємницької діяльності,
- розроблення та виконання регіональних програм мікрокредитування суб'єктів малого підприємництва,
- удосконалення правового, адміністративного і економічного механізму державного регулювання виробничих та соціально-трудова відносин з метою запобігання нелегальній (тіньовій) зайнятості населення,
- запровадження професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, які можуть опинитися або перебувають під загрозою звільнення за ініціативою роботодавців,
- продовжити практику державної підтримки особам старше 45 років отримання другої освіти за рахунок державних коштів, поширення практики

стажування науково-педагогічних та педагогічних працівників, студентів, учнів вищих та професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях

Виходячи із сучасних реалій, конкретні заходи щодо розвитку ринку праці повинні бути гнучкими та мати економічний та соціальний ефект, тому перспективи подальшого розвитку та вдосконалення ринку праці України пов'язані з підвищенням рівня зайнятості та зменшенням рівня безробіття.

6. Пріоритетні напрямки реформування ринку праці.

Для досягнення цієї мети потрібно сформулювати **пріоритетні напрямки реформування ринку праці.**

До них ми можемо віднести:

- вдосконалення системи оплати праці з метою відродження основних функцій заробітної плати. Створення мотиваційного потенціалу працівників за рахунок збільшення заробітної плати відповідно від професійних надбань працівників;

- збільшення попиту на робочу силу як з боку приватного так і з боку державного сектору економіки. Впровадження механізмів щодо працевлаштування випускників навчальних закладів: взаємодія роботодавців з професійно-технічними навчальними закладами, участь роботодавців у створенні сучасної навчально-виробничої бази, створення центрів перепідготовки та фахового навчання працівників;

- створення нових робочих місць через створення сприятливого інвестиційного режиму в країні для зарубіжних підприємств та за рахунок розвитку малого та середнього бізнесу. Державна підтримка малого та середнього бізнесу, може бути досягнута за допомогою надання податкових канікул та пільгового кредитування українським виробникам або ж впровадження, так званих, «податкових канікул» терміном 3-5 років;

- удосконалення механізму застосування праці іноземців в Україні з метою запобігання їх нелегальній зайнятості;

- державна підтримка на ринку праці, може бути досягнута за рахунок надання субсидій на підвищення кваліфікації чи перепідготовку працівників, надання пільгових кредитів і податкових пільг для відкриття нових підприємств в проблемних регіонах;

- створення умов для працевлаштування молоді та випускників вищих навчальних закладів. Це можливо досягнути як за рахунок створення нових робочих місць, так і за рахунок зменшення кількості робітників, які досягли пенсійного віку;

- укладення двосторонніх міжнародних договорів про працевлаштування, соціальне та пенсійне забезпечення, приєднання до багатосторонніх міжнародних договорів у сфері трудової міграції. Подальших досліджень потребує детальне вивчення перспектив участі України в загальноєвропейському ринку праці, можливості впровадження зарубіжного досвіду в сфері ринку праці в Україні, перспективи переходу українського ринку праці на європейські стандарти.

ЛЕКЦІЯ № 2

ТЕМА: «*Безробіття як проблема соціально-економічного розвитку*»

ПЛАН

1. Структура населення за класифікацією МОП (Міжнародна організація праці).
2. Безробіття як соціально-економічне явище.
3. Типи безробіття та його соціально-економічні наслідки.
4. Природний рівень безробіття. Залежність ВВП від рівня безробіття (закон А.Оукена)

ВСТУП

В ринкових умовах зайнятість є функцією ринку праці (ринку робочої сили) як підсистеми ринкової економіки, є похідною від співвідношення попиту, пропозиції і ціни робочої сили. Остання на ринку праці є товаром, предметом купівлі-продажу. Сама ж природа ринкових відносин, навіть в умовах їх державного регулювання, припускає вибірковість залучення робочої сили до використання у виробництві, внаслідок чого її певна частина залишається «відторгнутою» ринком праці, а люди найманої праці – непрацевлаштованими, безробітними.

Для пострадянських країн питання безробіття виявилось особливо актуальним через радикальний перехід від радянської моделі повної зайнятості працездатного населення з її потужними соціальними гарантіями для трудящих до моделі ринкової зайнятості з її суворими вимогами до робочої сили та чутливістю до кон'юнктурних змін та циклів. Тим більше, що цей перехід у 90-ті роки ХХ ст. супроводжувався глибокою економічною кризою, своєрідною деіндустріалізацією з масовим вивільненням працівників, падінням реальної заробітної плати та істотним погіршенням умов праці. Чимало кваліфікованих, кадрових працівників різних сфер господарства не лише залишилися без трудового заробітку, нерідко без будь-яких засобів для існування, але й втратили нормальний соціальний статус.

Масовий, масштабний характер безробіття, загрози його загострення у зв'язку з нестабільністю вітчизняної економіки, зокрема, в умовах новітньої кризи, що почалася восени 2008 року, порушує практичне питання вироблення політики боротьби з безробіттям та подолання його наслідків у контексті управління зайнятістю та соціального захисту населення. Це, в свою чергу, вимагає теоретико-методологічного обґрунтування безробіття як багатовимірного соціального явища, наслідки якого негативно впливають на різні сфери життєдіяльності суспільства та на різні аспекти соціального та особистісного життя людини найманої праці.

Сучасні вітчизняні автори, аналізуючи ринкові перетворення у сфері зайнятості в Україні, здебільшого досліджують структурні і динамічні аспекти зайнятості та безробіття, залишаючи поза увагою соціальні проблеми, які несе в собі розповсюдження та укорінення безробіття.

1. Структура населення за класифікацією МОП (Міжнародна організація праці).

Все населення України можна поділити на :населення у віці 15-70 років та населення молодше 15 років і старше 70 років.

З точки зору участі населення у суспільному виробництві **МОП виділяє економічно активне населення та економічно неактивне населення.**

Економічно активне населення– (всі, хто працює або активно шукає роботу від 15 до 70 років) - це частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг. Кількісно ця група населення складається із чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних, які на цей момент не мають роботи, але бажають її одержати.

Зайняті економічною діяльністю– це особи у віці 15-70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого дня, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян-роботодавців, на власному (сімейному підприємстві), безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі. Зайнятими за цією методикою вважаються особи, які пропрацювали протягом тижня не менше 4 годин (в особистому підсобному господарстві – не менше 30 годин) незалежно від того, була це постійна, тимчасова, сезонна, випадкова чи інша робота.

Безробітні (у визначенні МОП) – це особи у віці 15-70 років (як зареєстровані, так і не зареєстровані у державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють 3 умовам:

1. Не мають роботи (прибуткового заняття);
2. Шукають роботу або намагаються організувати власну справу;
3. Готові розпочати роботу протягом 2 тижнів.

До цієї категорії відносяться також особи, що вчаться за направленням служби зайнятості, знайшли роботу та чекають відповіді або готуються її розпочати, але на даний момент ще не працюють.

Економічно неактивне населення (за методикою МОП) — це особи у віці 15-70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні, тобто – це та частина населення, яка не входить до складу ресурсів праці. До них належать:

Економічно неактивне населення — це та частина населення, яка не входить до складу ресурсів праці. До них належать:

- учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах;
- особи, які одержують пенсію за віком або на пільгових умовах;
- особи, які одержують пенсію у зв'язку з інвалідністю;
- особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;
- особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості (зневірилися), проте вони можуть і готові працювати;
- інші особи, яким немає необхідності працювати незалежно від джерела доходу (зайняті неоплачуваною добровільною діяльністю, особи, які живуть на заощадження, які отримують матеріальну підтримку).

Отже, економічно неактивне населення (незайняте) — це працездатні громадяни у працездатному віці, які не мають постійної або тимчасової роботи, не шукають роботи, незареєстровані в державній службі зайнятості і мають дохід за межами трудової діяльності.

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

2. Безробіття як соціально-економічне явище

Безробіттям називається соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлена переважанням пропозиції праці над попитом на неї. Хоча і існує думка, що безробіття є стимулятором трудової дисциплінованості і активності працюючого населення, однак соціально-економічні втрати від безробіття настільки значні, що в усьому світі докладається багато зусиль для його мінімізації, і все ж одній країні не вдається ліквідувати його повністю.

Першу спробу пояснити сутність і причини безробіття зробив Т. Мальтус. Його концепція з певними модифікаціями існує й досі. Засобами усунення безробіття Мальтус і неомальтузіанці вважають війни, епідемії, свідоме обмеження народжуваності тощо. **Причинами безробіття з позицій класичної теорії, кейсіанства, марксистської теорії – дом. Завдання**

У середині 50-х років ХХ ст. виникла технологічна концепція існування безробіття, згідно з якою причиною його появи є науково-технічний прогрес, технічні зміни у виробництві, особливо несподівані, непрогнозовані. Боротися з безробіттям, на думку авторів концепції, слід шляхом обмеження темпів і масштабів технологічного прогресу, його сповільнення.

На проблемне навантаження безробіття вказують уже базові визначення самого поняття, якими оперує сучасна наука. Так авторський колектив російського вузівського підручника «Соціальна політика» на чолі з М.А. Волгінім пропонує наступні визначення:

а) **безробіття** – незалежне від волі працівника призупинення трудової діяльності на значний строк з причин неможливості працевлаштуватися, в тому числі, після розірвання попереднього трудового договору з роботодавцем;

б) для людини безробіття проявляється у тому, що вона, всупереч власному бажанню, не може знайти роботу, яка забезпечить їй необхідний дохід.

У свою чергу, українська дослідниця, авторка вузівського підручника «Економіка праці» А.В. Калина **визначає безробіття як категорію, що відбиває економічні відносини щодо вимушеної незайнятості працездатного населення.**

Як бачимо, у запропонованих тлумаченнях підкреслюється, насамперед, вимушеність безробіття, яке відлучає людину від праці й не дозволяє їй задовольнити життєво необхідні потреби. Позбавляючи людину можливості працювати і заробляти собі на життя, безробіття брутально порушує не лише право людини на працю, але й право на достатній життєвий рівень для себе та своєї родини, які належать до найважливіших соціальних прав у будь-якому цивілізованому суспільстві, а в Україні закріплені у статтях 43 та 48 Конституції.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» (від 05.07.2012 року) безробіття – соціально-економічне явище, з якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» безробітний - особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи. Слід підкреслити, що це визначення безробіття стосується лише тих громадян, які самі шукають роботу, виявляючи економічну активність.

У цілому ж **безробіття** варто розглядати як **комплексну соціальну проблему**, деструктивні наслідки якої вимагають системного аналізу.

Безробіття проявляється у двох вимірах – як суспільне явище і як соціальний стан, в якому перебуває непрацевлаштована людина. Таке уявлення дозволяє розглядати наслідки безробіття як на макро-, так і на мікрорівні.

Економічна сутність безробіття полягає в тому, що за рахунок вимушеної незайнятості частини економічно-активних громадян суспільство позбавляється певної величини суспільного продукту, витрачаючись при цьому на утримання безробітних і членів сімей, котрі знаходяться на їх утриманні.

Соціальна сутність безробіття — в тому, що вимушено непрацюючі особи, які існують не на зароблені кошти, а на допомогу, маргіналізуються, не знаходячи самовираження в праці, і якщо безробіття стає тривалим, втрачають професіоналізм, виробничі навички, зневіряються і можуть деградувати як особистості.

Таким чином, безробіття в умовах ринкових економічних відносин є, з одного боку, невід'ємною, а з другого, — неприйнятною альтернативою зайнятості, проблемою, яку суспільству доводиться вирішувати щоденно шляхом проведення заходів державного регулювання зайнятості.

Виділяють такі **причини виникнення безробіття**:

- нерегулярна чи взагалі відсутня виплата заробітної плати;
- обмежена кількість робочих місць;
- структурні зрушення в економіці, закриття застарілих підприємств і виробництв, скорочення випуску продукції у разі переорієнтації виробництва, закриття шкідливих підприємств.;
- важкі умови праці;
- процеси приватизації та роздержавлення.

Безробіття веде до прямого падіння раніше досягнутого рівня життя людини і тягне за собою тяжкі психологічні травми, що призводять до зростання кількості психічних захворювань. Відбувається загострення криміногенних ситуацій, падає трудова активність, посилюється соціальна напруга. Також збільшуються витрати держави на допомогу безробітним, але ця допомога виплачується не регулярно та не всім кому вона потрібна.

Отже, розглянемо основні **деструктивні наслідки безробіття**.

На макрорівні, в економічному плані безробіття варто розглядати як симптом і водночас як фактор кризових явищ у системі суспільного виробництва.

Безробіття не лише симтомізує, але й підсилює кризовий стан економічної сфери. Серед **основних макроекономічних проблем, що тягне за собою зростання безробіття**, виділяються:

- падіння валового внутрішнього продукту в зв'язку з недовиробництвом через невикористання робочої сили (математична закономірність, відкрита американським економістом А. Оукеном);

- руйнування робочої сили, як трудових ресурсів, як у плані декваліфікації, демотивації праці («омертвіння робочих рук», як це називав Дж. М. Кейнс), так і у плані демографічного відтворення; у перспективі це загрожує шаленим дефіцитом кадрів на стадії відновлення економічного зростання;

- трудові міграції небажаного характеру, внаслідок яких маси працівників залишають охоплені безробіттям регіони і цілі країни, мігруючи у пошуках роботи й заробітку, що торкається як елітної, так і масової робочої сили;

- збіднення населення через втрату трудового заробітку та заморожування заробітної плати працівників, які залишаються на виробництві, що тягне за собою падіння купівельної спроможності населення і, відтак, падіння сукупного попиту на товари, що з часів Кейнса розглядається як головний фактор падіння виробництва й економіки в цілому.

На увагу заслуговують і **наслідки, які являють собою безробіття на мікроекономічному рівні**, під яким розуміється економічний стан безробітного працівника, його родини, домогосподарства. Це, зокрема:

- відсутність заробітку, внаслідок чого стає неможливим задоволення потреб людини, сім'ї;

- руйнування трудового потенціалу, насамперед, кваліфікації, навичок, нерідко й мотивації до суспільно-корисної праці як такої.

Отже, з економічної точки зору, безробіття нерозривно пов'язане з падінням виробництва, низькою купівельною спроможністю та руйнуванням трудового потенціалу.

Не менш руйнівні наслідки безробіття просліджуються у його **соціальному вимірі**. Суспільство в умовах зростання безробіття уражено різними соціальними патологіями, які підсилюють одна одну, руйнуючи соціум. Отже, на **макросоціальному рівні слід відзначити насамперед**:

- бідність та маргіналізацію значних груп населення як професійних, так і статтевовікових категорій, які залишаються відштовхнутими на узбіччя життя;

- зростання соціальних патологій, проявів асоціальної поведінки, внаслідок чого формується криміногенна ситуація;

- формування субкультури безробіття як певного способу життя, який може передаватися й у спадок;

- міграції небажаного характеру, зокрема, трудові маятникові, незворотні, нелегальнокримінальні (торгівля людьми, вербування військових найманців) тощо.

- посилення соціальної напруги, нестабільності та конфліктогенності в суспільстві або регіоні: у світовій практиці досягнення 8-10 % рівня безробіття вважається критичним порогом.

Основними факторами, які впливають на безробіття є:

- Структурні зрушення в економіці, які призводять до масштабних змін у структурі і кількості попиту на робочу силу та які мають особливо тяжкі наслідки в період підвищення або зниження ділової активності;

- Зниження темпів економічного розвитку, що призводить до зменшення кількості робочих місць, порушення збалансованості числа робочих з числом наявних робочих місць;

- Недостатній сукупний попит;

- Інфляція, які виявляється в скороченні капітальних вкладів (падіння інвестиційних вкладів веде до скорочення виробництва, а отже і зайнятості), а також у зниженні реальних доходів населення, що призводить до збільшення пропозиції робочої сили при зниженні попиту на неї;

- Сезонні коливання виробництва, які викликають коливання в попиті на робочу силу;

- *Соціальні фактори, які в свою чергу поділяються на:*

1. Недосконале трудове законодавство;

2. Трансферні платежі, що впливають як на зниження, так і на підвищення рівня безробіття;

3. Недостатня професійна і територіальна мобільність робочої сили;

4. Недостатній розвиток програм зайнятості;

5. Рівень і статус системи освіти, професійної підготовки і перепідготовки;

6. Брак інформації про вільні робочі місця;

7. Економічна активність різних груп населення;

- *Демографічні фактори, в тому числі:*

- Зміни чисельності населення;

- Зміни статево вікової структури.

Науковці вважають, що за даної критичної ситуації більшість заходів, що вживалися задля збільшення зайнятості, вже не є такими актуальними. Акцент у цьому питанні потрібно ставити не на вдосконаленні нормативно-правової бази в сфері зайнятості населення, не на підвищенні професійно-освітньої підготовки кадрів, а на збереженні робочих місць.

Попри всі негативні наслідки, безробіття має й **позитивні свої сторони:**

- підвищення соціальної цінності робочого місця;

- збільшення особистого вільного часу та свободи вибору місця роботи;

- зростання соціальної значимості й цінності праці;

- зростання конкуренції між працівниками;

- стимулювання підвищення інтенсивності і продуктивності праці;

- можливість для безробітного використати перерву в зайнятості для перенавчання, підвищення рівня освіти.

Умовами успішної реалізації визначених заходів з обмеження безробіття є:

- поступове нарощування обсягів виробництва;

- сприяння внутрішньому та зовнішньому інвестуванню;

- збільшення державних витрат на стимулювання зростання виробництва;

- комплексне застосування заходів з обмеження безробіття на усіх рівнях управління;

- надання пріоритетної ролі заходам з попередження безробіття;
- посилення значення спеціальних інститутів, покликаних реалізовувати напрямки державної політики зайнятості на усіх рівнях;
- налагодження зв'язків та запозичення досвіду відповідних організацій близького та далекого зарубіжжя з питань регулювання безробіття;
- підвищення рівня підготовки та мотивації праці працівників Державної служби зайнятості;
- створення спеціальних закладів з підготовки фахівців для роботи у сфері регулювання зайнятості та безробіття.

Напрямки регулювання безробіття лежать у площині трьох соціальних інститутів — держави, роботодавця та найманого працівника. Тобто виходячи із сучасних реалій, конкретні заходи мають бути гнучкими, досить різноманітними та мати економічний і соціальний ефект. Саме такий підхід потрібно покласти в основу подальшої парадигми розвитку і регулювання соціально трудових відносин. Усі заходи з регулювання безробіття мають сприяти підвищенню ефективності формування і використання людського капіталу в умовах інноваційно-інституціональних змін.

3. Типи безробіття та його соціально-економічні наслідки.

У вивченні явища і проблем безробіття велика увага приділяється аналізу його видів. Критеріями вирізнення видів безробіття є причини його виникнення та тривалість, а основними видами безробіття вважаються *структурне, фрикційне і циклічне безробіття*.

Ми вже знаємо, що попит на працю є похідним від попиту на товари і послуги, які створюються цією працею. Оскільки з часом структура споживчого попиту змінюється, відповідно змінюється і попит на працівників. Певні професії і навіть види робіт застарівають і не знаходять попиту на ринку праці. Представники цих професій часто поповнюють лави безробітних. Це відбувається тому, що люди, як правило, не так швидко, як робочі місця, реагують на технологічні зміни (хоча б тому, що оновлення робочих місць відбувається швидко, а для підготовки спеціаліста потрібно декілька років). В результаті *структура пропозиції праці не відповідає структурі попиту*. Безробіття, що виникає внаслідок такої невідповідності, **називається структурним**.

Структурне безробіття є неминучим, як неминучі зміни у економіці. Шляхи вирішення проблем структурного безробіття полягають у розвитку системи перепідготовки працівників, у орієнтації професійної підготовки на майбутні потреби ринку праці, у сприянні професійній та територіальній мобільності працівників. Слід зазначити, що від ефективності вирішення зазначених проблем залежатимуть терміни перебування працівників у стані структурного безробіття, але сам цей вид безробіття буде у динамічній економіці завжди.

Різновидом структурного безробіття є технологічне, коли в результаті науково-технічного прогресу, появи нової високопродуктивної техніки різко зростає продуктивність праці працівників, у результаті чого частина з них стає зайвою. У той же час, поява виробництв, заснованих на використанні нової техніки

й технології, приводить до зростання потреби в персоналі й знижує тиск на ринок праці.

Оскільки одним із принципів соціально орієнтованої ринкової економіки є свобода вибору працівниками роду діяльності й місце роботи, то в кожний певний момент частина працівників знаходяться в стані зміни роботи: вони або добровільно міняють роботу на таку, яка краще їм підходить, або вперше обирають роботу, зважуючи це важливе рішення, або підшуковують роботу в зв'язку з закінченням терміну контракту на попередній роботі тощо. Частина з них працевлаштовується, в цей час інші тимчасово залишають роботу, але в цілому цей вид безробіття залишається. Він називається **фрикційним (від лат. – тертя)**, тому що відображає «неповороткість» ринку праці у зведенні вакантних робочих місць і здобувачів роботи. Оскільки ініціатива звільнення в цьому випадку іде від працівника, фрикційне безробіття вважається неминучим і певною мірою бажаним, оскільки більшість працівників шукають і знаходять вище оплачувану і продуктивнішу роботу, що і підвищує їхній добробут, і збільшує користь для суспільства.

Розходження між "структурними" і "фрикційними" видами безробіття полягає у тому, що перший вид безробітних потребує обов'язкової додаткової підготовки або перенавчання, тоді як другий, за винятком осіб, які уперше шукають роботу, має всі навички для працевлаштування.

Виокремлюють також інституціональне безробіття, зумовлене недосконалістю деяких правових норм, які регулюють матеріальну підтримку безробітних, податкової системи й ін. Так, надмірні матеріальні виплати безробітним можуть знизити в них стимули до пошуку роботи й створити можливість жити за рахунок допомоги по безробіттю. Високий податковий тягар також стримує стимули до пошуку роботи або до відкриття власного бізнесу.

Циклічне, технологічне та сезонне безробіття складають надлишкове безробіття, яке є небажаним і обтяжливим.

В умовах економічного спаду, а особливо в час кризи, коли сукупний попит на товари і послуги зменшується, виробництво згортається, похідний від сукупного попит на працю різко скорочується, а пропозиція праці значно збільшується в результаті падіння рівня життя населення. В таких умовах швидко зростає безробіття, зумовлене кількісною нестачею робочих місць для всіх, бажаних працювати. Цей вид безробіття **називається кон'юнктурним, або циклічним**, оскільки він викликаний зміною економічної кон'юнктури, кризовою фазою економічного циклу. Якщо перші два види безробіття викликані невідповідністю і "незнайденістю" робочих місць і працівників, то циклічне безробіття набагато складніше тому, що воно викликане фактичною відсутністю вільних робочих місць при значній кількості безробітних. У періоди економічних криз рівень циклічного безробіття нерідко перевищує 10 %, що перетворює його на найстрашнішу соціально-економічну проблему, яка може спричинити непередбачувані соціально-політичні зміни. Для зменшення негативних наслідків циклічного безробіття необхідне прийняття і виконання спеціальних програм забезпечення зайнятості населення, які фінансуються державою.

Ще один вид *безробіття* — *сезонне* — викликане тимчасовим характером виконання тих чи інших робіт, функціонування підприємств та галузей. Передусім це сільськогосподарські роботи, рибальство, будівництво, цукрове виробництво та ін. На цих роботах інтенсивне навантаження в "сезон" змінюється простоями в інший час. Відповідно працівники то масово набираються, то масово звільняються. Це безробіття простіше тим, що воно легко прогнозується, працівники до нього готові, і в принципі можливо вирішити ці проблеми, створюючи паралельно "міжсезонні" робочі місця.

Циклічне, технологічне та сезонне безробіття складають надлишкове безробіття, яке є небажаним і обтяжливим.

Важливою проблемою зайнятості в Україні (як і в інших пост-соціалістичних країнах) є *приховане безробіття*. Основна причина цього явища — спад виробництва і неадекватне йому скорочення зайнятості. *Кількісно приховане безробіття означає чисельність працівників, які стали непотрібними у зв'язку із спадом виробництва або структурними змінами в ньому, але продовжують формально вважатися зайнятими, і які або при покращанні економічної кон'юнктури будуть (готові) працювати ефективно, або повинні бути вивільнені*. Економічна можливість значного поширення прихованого безробіття спричинена неконтрольованим падінням реальної заробітної плати працівників.

Приховане безробіття існує в таких формах:

- надлишкова чисельність працівників, які одержують повну заробітну плату. Фактично ці люди не почувають себе безробітними, але від звільнення їх робота підприємства не погіршиться, а от утримання їх є важким тягарем для економіки підприємства, веде до подорожчання продукції, в кінцевому підсумку до розкручування інфляційної спіралі;

- утримання на підприємстві осіб, що працюють на умовах неповного робочого часу, отримують відповідну неповну зарплату, бажають працювати повний час, але з причини скорочення виробництва не мають такої можливості. Зазначимо, що ця форма прихованого безробіття називається частковим безробіттям, якщо працівник бажає працювати на умовах повної зайнятості. Якщо ж працівника влаштовує така форма роботи, то це є не безробіттям, а добровільною неповною зайнятістю, що є рівноправною формою задоволення трудових потреб громадян;

- оформлення певній частині працівників відпусток без збереження або з частковим збереженням заробітної плати. Ця форма прихованого безробіття найчастіше спричиняє вторинну зайнятість працівників, оскільки вони на невизначений час залишаються з мінімальною або і без заробітної плати;

- наявність цілоденних і внутрішньо змінних простоїв з організаційно-технічних причин (порушення договірних зв'язків, відсутність електроенергії тощо).

Різновидом прихованого безробіття є часткове безробіття, що виникає в результаті зменшення попиту на продукцію підприємства і відповідне скорочення виробництва. Якщо при такому скороченні роботодавець намагається зберегти трудовий колектив, сподіваючись на покращання економічної кон'юнктури в недалекому майбутньому, він скорочує тривалість робочого дня (тижня) для всіх

працюючих, не звільняючи персонал. Такі рішення вважаються соціально справедливими і економічно доцільними, однак це призводить до виникнення часткового безробіття. Проблеми такого безробіття полягають передусім в тому, що, як правило, неповна робота не дає працівникам достатньо коштів для життя й утримання сім'ї, в результаті чого вони активно шукають іншу роботу або підробітки, збільшуючи пропозицію на ринку праці. Вирішити цю проблему можна, якщо офіційно визнати часткове безробіття, і, відповідно, виплачувати частковим безробітним допомогу в зв'язку із втратою частини заробітку. Виплата такої допомоги передбачена Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття".

Деякі автори виділяють також поняття *добровільного безробіття*, але ми вважаємо його нелогічним, оскільки при добровільній зайнятості людина, що не хоче працювати, не може вважатися безробітною. У протилежному випадку до добровільних безробітних можна було б зарахувати всіх непрацюючих працездатних людей, оскільки теоретично кожен погодився б працювати в хороших умовах за певну привабливу для нього зарплату.

За тривалістю безробіття підрозділяється на короткочасне, помірне, тривале й застійне.

Короткочасне безробіття, тривалістю один-два місяця, характерне для фрикційного різновиду. Помірне триває до 12 місяців. Тривале — від 12 до 18 місяців. Застійне — понад 18 місяців. Характеристики тривалості безробіття, звичайно, умовні. Для однієї людини безробіття протягом двох-трьох місяців є надмірно тривалим, для іншої, яка мала певні нагромадження, і більш тривале безробіття може бути не досить обтяжним.

Не можна не відзначити й такі специфічні різновиди безробіття, як жіноче й молодіжне, безробіття інвалідів і військовослужбовців, звільнених у запас і у відставці.

Відмітною рисою жіночого безробіття є його більш тривалий період, ніж у чоловіків. Безробітним жінкам, особливо у передпенсійному віці, складніше знайти роботу, оскільки вони мають більшу потребу в соціальному захисті з боку держави, ніж безробітні чоловіки.

Для молодіжного безробіття характерна відсутність у молодих людей виробничого досвіду за досить високих вимог до рівня оплати своєї праці. Підприємства, як правило, бажають мати досвідчених працівників, тому серед безробітних частка молоді досить висока.

4. Природний рівень безробіття. Залежність ВВП від рівня безробіття (закон А.Оукена)

Рівень структурного і фрикційного безробіття разом, за визнанням більшості економістів, *складає природний рівень безробіття*. (Основи аналізу такого рівня безробіття заклав американський економіст Мілтон Фридман). **Природний рівень безробіття — це той мінімальний рівень в цьому суспільстві, який неможливо зменшити і який відповідає поняттю повної зайнятості.** Його рівень постійно зростає в розвинених країнах, оскільки загальний високий рівень життя дає працівникам більше економічної свободи, включаючи і можливість

довше перенавчатися або міняти роботу. На сьогодні цей рівень коливається в різних країнах від 3 до 7 %.

Природний рівень безробіття – це рівень наявності безробітних, при якому ефективно зростає виробництво, зберігається економічна стабільність та є незначним рівнем інфляції.

Шукати роботу в нашій країні можна різними шляхами, зокрема через державну службу зайнятості або самостійно.

Та частина людей серед населення працездатного віку, які шукають роботу і реєструються в державній службі зайнятості, складають показник **«рівень зареєстрованого безробіття»**. Тобто цей показник свідчить про кількість тих людей, які прийшли до центрів зайнятості та отримали статус безробітного. (Статус безробітного надається громадянину одночасно з призначенням допомоги по безробіттю).

Збільшення зареєстрованого безробіття означає збільшення кількості звернень по допомогу в працевлаштуванні до служби зайнятості.

У 2017 році кількість зареєстрованих безробітних становила **352, 5 тис. осіб**.

Проте показник щодо рівня зареєстрованого безробіття не дає повного уявлення про загальну ситуацію з безробіттям у країні. Для визначення **реальних масштабів зайнятості і безробіття** використовується світова практика – дані вибіркового обстеження населення з питань економічної активності, в основу яких покладена **методологія Міжнародної організації праці (МОП)**.

Показник **«рівень безробіття (за методологією МОП)»** визначається у відсотках як співвідношення чисельності безробітних віком 15–70 років до економічно активного населення відповідного віку. В Україні такі обстеження з 1995 року проводить Державна служба статистики.

За останніми оприлюдненими даними Державної служби статистики України, **рівень безробіття** населення віком 15–70 років, визначений за методологією Міжнародної організації праці, в Україні за підсумками 2014 року склав 8,1% до загальної кількості працездатного населення країни. Збір даних Міжнародною організацією праці здійснюється на основі щомісячних опитувань майже 50 тисяч випадково обраних сімейних господарств. Обстеження проводяться за місцем постійного проживання населення спеціально підготовленими працівниками шляхом безпосереднього опитування (на добровільних засадах) осіб віком 15–70 років (включно), які проживають у домогосподарствах, що потрапили до вибіркової сукупності. Базою проведення обстежень виступає сукупність домогосподарств, відібраних в усіх регіонах країни на науково обґрунтованих засадах.

Отже, вищезазначені показники – рівень зареєстрованого безробіття і рівень безробіття, визначений за методологією МОП, **розраховуються за різною методологією** і тому не суперечать один одному, **а відображають різні явища на ринку праці**.

Рівень безробіття в Україні на 2017 рік становив 9,9%, це на 0,2% більше ніж у 2016 році, тобто рівень безробіття зростає. По стану на 2017 рік кількість безробітних складала 1697,3 тис.

Суперечки з приводу визначення рівня безробіття при повній зайнятості посилюються тим, що на практиці важко встановити фактичний рівень безробіття, тому що визнання за людиною статусу безробітного неминує містити у собі сильний суб'єктивний елемент. Наприклад, неможливо абсолютно об'єктивно встановити, шукає чи не шукає людина роботу, що для нього означає робота; нарешті, потрібно, щоб суб'єкт визнав себе безробітним і звернувся до служби зайнятості.

У міжнародній практиці масштаби безробіття вимірюються за допомогою такої формули:

$$P_6 = \frac{Ч_3}{Ч_{e.a}} \cdot 100 \%, \quad (7.1)$$

де $Ч_3$ — загальна чисельність безробітних осіб;
 $Ч_{e.a}$ — чисельність економічно активного населення країни;
 P_6 — рівень безробіття, %.

В Україні рівень зареєстрованого безробіття розраховують за такою формулою:

$$P_{z.6} = \frac{Ч_3}{Ч_{n.n}} \cdot 100 \%, \quad (7.2)$$

де $P_{z.6}$ — рівень зареєстрованого безробіття, %;
 $Ч_{n.n}$ — чисельність населення у працездатному віці.

Природний рівень безробіття обчислюється для визначення обсягу втраченого для національної економіки внутрішнього продукту у зв'язку із безробіттям.

Одним із негативних наслідків безробіття є продукція, не випущена унаслідок неробочого стану працездатних громадян, що мають бажання працювати, і, як наслідок, зниження темпів економічного зростання, відставання обсягів виробництва валового національного продукту (ВНП). Американський економіст Артур Оукен обґрунтував і кількісно показав взаємозв'язок між рівнем безробіття й обсягом ВНП, відповідно до якого перевищення рівня безробіття над його нормальним природним рівнем на 1 % призводить до відставання виробництва обсягу ВНП від його потенційного рівня на 2,5 % (закон Оукена).

Кожні додаткові 2 процентних пункти приросту реального ВНП зменшують кількість безробітних на 1 процентний пункт. Аналогічно скорочення реального ВНП на 2 % збільшує кількість безробітних на 1 процентний пункт. Закон Оукена можна трактувати і так: зростання рівня безробіття на 1 процентний пункт над природним рівнем дає 2—2,5 % втрати ВНП порівняно з потенційним.

Загальний рівень безробіття сьогодні, як правило, вищий від природного, тому частка ВНП ринкових країн безповоротно втрачається (згідно закону Оукена).

Таким чином, із цього закону випливає, що певні темпи приросту ВНП необхідні для того, щоб утримувати норму безробіття на попередньому рівні. Це пояснюється тим, що оскільки продуктивність праці постійно зростає, то, щоб зайняти ту саму кількість працівників за інших однакових умов, слід розширювати виробництво. З цих причин щорічно певна частина реального ВНП повинна використовуватися для створення нових робочих місць, здатних стримувати безробіття.

Закон Оукена водночас показує і зворотний ефект. Він полягає у тому: якщо щорічний приріст, національного продукту буде не меншим 2,7%, безробіття буде на постійному (природному) рівні. Отже, рівень безробіття зростає, якщо не досягається трьохвідсоткового приросту макроекономічних параметрів.

ЛЕКЦІЯ № 3

ТЕМА: «*Зайнятість населення : її основні ознаки та види*»

ПЛАН

1. Поняття зайнятості населення.
2. Основні концепції зайнятості населення.
3. Види і форми зайнятості.
4. Механізм регулювання зайнятості населення

1. Поняття зайнятості населення

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р., «**Зайнятість** - не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно».

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

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

Соціально-економічна система зайнятості виконує три функції:

- економічну — як фактор створення суспільного продукту;
- доходну — як засіб одержання трудових доходів;
- суспільну — як засіб задоволення потреби в праці.

Відповідно до стандартів Міжнародної організації праці, зайняте населення включає:

- — працюючих за наймом, тобто тих осіб, які мають роботу на підприємствах, в організаціях і в установах різних форм власності;
- — самостійно зайнятих, до яких належать: підприємці; особи, які зайняті творчою діяльністю; члени виробничих кооперативів; допомагаючі члени сім'ї (безоплатно працюючі на сімейних підприємствах члени сім'ї); особи, зайняті виробництвом матеріальних цінностей і послуг для особистого (сімейного) споживання, якщо таке виробництво складає значний внесок в загальне споживання сім'ї.

До зайнятого населення сучасне законодавство (Стаття 4. Закон України «Про зайнятість населення») відносить:

- особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої

зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою.

До зайнятого населення також належать:

- непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства;
- батьки - вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства;
- особа, яка проживає разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за ним відповідно до законодавства.
- особа, яка проживає разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за ним відповідно до законодавства.

Поняття “зайнятість” має економічний, соціальний та правовий зміст.

Зайнятість з економічної точки зору – це діяльність працездатного населення зі створення сукупного продукту або національного доходу.

Поняття “зайнятість” має економічний, соціальний та правовий зміст.

Зайнятість з економічної точки зору – це діяльність працездатного населення зі створення сукупного продукту або національного доходу.

Зайнятість з соціальних позицій – це зайнятість такими видами корисної діяльності, як навчання, служба в армії, зайнятість в домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими і людьми похилого віку, участь у роботі громадських організацій.

Правовий зміст зайнятості полягає у тому, що праця є природним правом людини, яке гарантується громадянину України державою. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен громадянин має право на працю, а держава створює умови для здійснення цього права, гарантує однакові можливості у виборі професії і роду трудової діяльності; реалізує програму професійно-технічного навчання, підготовку і перепідготовку кадрів відповідно до потреб суспільства.

Отже, зайнятість як соціально-економічна категорія — це сукупність відносин щодо участі людей в суспільному виробництві і пов’язана із забезпеченням масштабів, умов і форм включення людей у суспільно-корисну працю, з процесами формування, розподілом і перерозподілом трудових ресурсів для участі в суспільно корисній праці та забезпечення розширеного відтворення робочої сили.

2. Основні концепції зайнятості населення

Концептуально виділяють повну, ефективну і раціональну види зайнятості.

Повна зайнятість означає створення матеріально-технічних, організаційних, соціально-економічних умов, які забезпечили б можливість працевлаштування працездатного населення.

Ефективна зайнятість забезпечує баланс між попитом і пропозицією робочої сили, відповідність наявної кількості робочих місць професійно-кваліфікаційній робочій силі.

Дана зайнятість зорієнтована на скорочення ручної, непрестижної та важкої праці, розподіл трудових ресурсів у територіальному та галузевому розрізах, за сферами прикладання праці та видами діяльності, який дає змогу в кожний момент одержувати найбільший приріст матеріальних і духовних благ і передбачає ефективне використання в трудовому процесі кожного зайнятого.

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

Суттєва структурна перебудова виробництва, безперервне оновлення матеріальної бази зробили незворотним процес витіснення живої праці і загострили проблему безробіття. Це зумовило появу нового підходу до розв'язання проблем зайнятості, що відповідно до визначення МОП, дістало назву концепції глобальної зайнятості, яка

враховує всі види економічної та суспільно корисної діяльності й формулюється як залучення всіх осіб працездатного віку до розширеної сфери економічно і суспільно корисної трудової діяльності.

Концепція глобальної зайнятості передбачає:

- *Урахування всіх видів економічно корисної для суспільства трудової діяльності людини.* (До зайнятих можна відносити не лише осіб, які одержують за свою працю грошову винагороду, а й осіб, які беруть участь у нетрадиційних ринках праці (підпільна економіка, робота домогосподарок, пенсіонерів у себе вдома тощо);

- *Розподіл сукупного обсягу між усім дорослим населенням країни.* (Передбачається нормування сукупного обсягу робіт і перерозподіл його між усіма бажаючими працевлаштуватись, насамперед через зменшення індивідуального трудового навантаження, яке припадає на кожного працюючого.)

- *Встановлення річного гарантованого мінімального доходу для кожного дорослого громадянина.* (Передбачається послаблення зв'язку між зайнятістю та доходами як засобом задоволення потреб людини. Стимулюється використання альтернативної зайнятості.)

- *Встановлення мінімального річного доходу передбачає фінансування з коштів, які виділяються на допомогу по безробіттю, з прибутку підприємств і недержавних дотацій;*

- *Масова індивідуалізація форм найму, режимів та умов зайнятості, самої структури життєдіяльності людини, а саме: більш рівномірний розподіл навчання, трудового навантаження та дозвілля на весь життєвий цикл.*

Крім того, науковці концептуально виділяють:

- Примусову зайнятість – спостерігається в історичному плані в різних країнах з різними способами виробництва. (колишні соціалістичні країни, в яких конституційно було закріплено обов'язок трудитись з ранньої юності до пенсійного віку);

• Добровільну зайнятість – передбачає право розпоряджатись своєю здатністю до праці, здійснювати або не здійснювати будь-яку, не заборонену законом, діяльність, у тому числі не пов'язану з виконанням оплачуваної роботи, надання кожній людині підходящої для неї роботи з одночасною відміною будь-яких форм примусу до праці.

В умовах добровільної зайнятості людина має право обирати навіть такі види діяльності: догляд за хворими членами сім'ї або родичами; виховання дітей у сім'ї; ремонт квартир; будівництво власного будинку; облаштування дачної ділянки; тривала подорож; покращення здоров'я; саморозвиток особистості.

3. Види і форми зайнятості

На думку науковців необхідно розрізняти види та форми зайнятості. Види зайнятості характеризують розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами використання праці, професіями, спеціалістами.

Види зайнятості класифікуються за різними ознаками. Найбільш вдало, на нашу думку, їх класифікує доцент Київського національного економічного університету В. Петюх.

ВИДИ ЗАЙНЯТОСТІ	
за формою організації робочо часу	- повна – це зайнятість, за якої пропозиція робочої сили повністю покривається попитом на робочу силу в суспільному виробництві
	- неповна – це зайнятість з використанням неповної робочої зміни (тижня) за згодою або бажанням працівника
	- видима – це зайнятість, яку можна виміряти через заробітну плату або шляхом вибіркового обстеження
	- невидима – це зайнятість, яку не можна виміряти через заробітну плату або шляхом вибіркового обстеження
	- добровільна – це зайнятість, яка передбачає право розпоряджатись своєю здатністю до праці, здійснювати або здійснювати будь-яку, не заборонену законом, діяльність, у тому числі не пов'язану з виконанням оплачуваної роботи, надання кожній людині підходящої для неї роботи з одночасною відміною будь-яких форм примусу до праці
	- примусова (вимушена) – це зайнятість, за якої відсутнє добровільне виконання працівником певної роботи внаслідок фізичного чи психологічного примусу.
за статусом	- первинна – це зайнятість громадян за основним місцем роботи (там, де знаходиться трудова книжка)

	- вторинна – це зайнятість громадян за сумісництвом
за характером організації робочих місць та робочого часу	- стандартна – це зайнятість на конкретному робочому місці зі стандартами законодавчо встановленого часу роботи, з визначеним початком і кінцем робочого дня.
	- нестандартна – це зайнятість, яка не має певних стандартів і пов'язана з регламентацією робочого часу, наприклад тимчасова, сезонна зайнятість, самозайнятість громадян та їх сімей
за стабільністю трудової діяльності	- постійна – зайнятість на постійному місці роботи
	- тимчасова – це зайнятість за контрактами на певний термін.
за формою правового регулювання	- легальна – це зайнятість, не заборонена законодавством, регламентована державними законодавчими актами і така, від якої сплачуються податки. Сюди входять: робота найманих працівників в організаціях будь-якої форми власності і господарювання, індивідуальна трудова діяльність, інші види зареєстрованої діяльності.
	- нерегламентована – це не визнана державними актами діяльність громадян, яка виключена зі сфери офіційних соціально-трудова відносин, здійснюється державною статистикою і така, від якої не сплачуються податки. Вона включає різні види торгівлі поза меж встановлених для цього норм і правил, надання місць для проживання у “приватному секторі”, виготовлення в домашніх та різних непристосованих умовах харчових продуктів з метою продажу, приватні бригади будівельників і ремонтників, неліцензоване репетиторство та інші види дозволеної, але прихованої від реєстрації діяльності.
	- нелегальна – це зайнятість, яку мають за мету приховати, або заборонені види діяльності (підпільне виготовлення зброї, вибухових пристроїв, наркотиків, ліків, горілки тощо), незаконне наймання працівників та їх надмірна експлуатація.
за соціальною належністю	- робітники; - професіонали, фахівці, технічні службовці; - керівники; - фермери; - підприємці.
за галузевою належністю	- у сфері матеріального виробництва; - у невиробничій сфері; - в окремих великих галузях (промисловість, сільське господарство, будівництво, транспорт, зв'язок тощо).
за формами власності	- державна; - приватна; - комунальна.

4. Механізм регулювання зайнятості населення

Механізм регулювання зайнятості населення включає сукупність правових, адміністративних та економічних важелів, що реалізуються на рівні держави, регіону та господарюючого суб'єкта для досягнення цілей, визначених державними програмами зайнятості.

Види регуляторів:

- **Правові важелі регулювання** включають нормативно правове забезпечення зайнятості населення, оптимізації заробітної плати на рівні ціни робочої сили, соціальних гарантій працюючих і безробітних тощо.

- **Адміністративні важелі** відображені в діяльності елементів інфраструктури ринку праці;

- **Економічні важелі** реалізуються через диференційовану систему податків, формування спеціальних страхових фондів, надання позики, кредиту для організації додаткових робочих місць.

Рівні регулювання зайнятості:

- **На державному рівні** визначаються мінімально необхідні нормативи функціонування ринку праці, його загальні межі. (Держава забезпечує уніфікацію системи соціального і трудового законодавства, визначає обсяг прав роботодавців і найманих працівників тощо)

- **На регіональному рівні** складається програма зайнятості населення, вивчає стан ринку праці, співвідношення попиту і пропозиції робочої сили з урахуванням специфіки кожного регіону тощо.

- **На рівні підприємства** регулюванню підлягає : робочі місця і трудові процеси, планування у сфері кадрів, професійне навчання та соціальний захист.

- Держава може проводити активну і пасивну політику зайнятості.

- Активна політика зайнятості – це сукупність правових, організаційних та економічних заходів, які проводить держава з метою зниження рівнів безробіття: профорієнтація, професійна підготовка та перепідготовка населення, організація громадських робіт тощо.

- Пасивна політика зайнятості – це сукупність заходів, які направлені на згладжування негативних наслідків безробіття: грошова допомога безробітним і членам їх сімей, пільги.

Принципи регулювання зайнятості в Україні у відповідності до рекомендацій МОП і нормативних актів про зайнятість населення

- Забезпечення рівних можливостей всім громадянам у реалізації права на працю і вільний вибір виду діяльності;

- Сприяння ефективній зайнятості, яка запобігає безробіттю, створення нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;

- Добровільність праці, у відповідності до якої зайнятість ґрунтується на вільному бажанні громадян (брати чи не брати участь у суспільній праці; вибирати найбільш сприятливий режим зайнятості);

- Сприяння трудовій мобільності, формування орієнтації людей на безперервне вдосконалення професійної майстерності, готовність до перенавчання;

- Єдність відповідальності. Заходи державної політики зайнятості зосереджені не тільки на територіальному рівні реалізацій, але враховують і галузевий рівень.

ЛЕКЦІЯ № 4

ТЕМА: « *Організаційна структура установ з працевлаштування* »

ПЛАН

1. Місце і роль державної служби зайнятості у системі державного управління.
2. Основні функції державної служби зайнятості.
3. Недержавні установи з працевлаштування: рекрутингові, аутстафінгові, аутсорсингові агентства.
4. Організація діяльності молодіжного центра з питань працевлаштування.

Вступ

За останні роки становище на ринку праці суттєво погіршилось. Продовжується спад зайнятості в усіх сферах матеріального в нематеріального виробництва. Набула поширення нерегламентована зайнятість (вона частково стримує напруження на ринку праці, але її недостатньо). Значними залишаються обсяги вимушеної неповної зайнятості, що гальмує перерозподіл робочої сили між секторами економіки та обмежує можливості перепрофілювання підприємств. Одночасно стрімко зменшується потреба підприємств у працівниках. Тому постійно збільшується навантаження безробітних на одне вільне робоче місце, що звужує можливості служби зайнятості щодо працевлаштування незайнятих громадян. До того ж здійснення активної політики на ринку гальмується обмеженим фінансуванням, яке навіть не повністю забезпечує виплату допомоги з безробіття та профнавчання. Пропускна спроможність більшості центрів зайнятості майже вичерпана. Інформаційно-довідкова система ринку праці створена лише наполовину.

1. Місце і роль державної служби зайнятості у системі державного управління.

Історію потрібно знати не лише заради цікавості до минулого, а й заради майбутнього. В Україні, що входила до складу Російської імперії, першу біржу праці, яка отримала назву Бюро праці, було відкрито в Києві у жовтні 1915 року Воєнно-Промисловим комітетом разом із Комітетом Південно-Західного фронту Всеросійського Земського Союзу. Вона мала терміново вирішувати завдання, пов'язані із забезпеченням підприємств працівниками на зміну тим, що були мобілізовані на фронт, а вже потім – працевлаштовувати некваліфікованих робітників. У серпні 1917 р. міська дума вирішила взяти її на своє утримання та заснувати справжню біржу праці.

Навесні 1917 р. виникла Полтавська губернська мережа бірж праці, в жовтні відкрилася біржа у Харкові, згодом – в Одесі, Катеринославі (Дніпропетровськ), Черкасах, Херсоні, Миколаєві, Єлизаветграді (Кіровоград) та ін. У 1918 р. почали працювати біржі у Чернігові, Вінниці, Луганську, Сумах, Житомирі, Юзівці (нині Донецьк), Олександрівську (нині Запоріжжя),

Проскурові (нині Хмельницький). Всього у 1917-на початку 1918 р. в Україні було відкрито 48 бірж праці, які за рішенням Центральної Ради керувалися в роботі Положенням Тимчасового уряду Росії.

Діяльність бірж праці контролювало Генеральне секретарство праці (потім – Міністерство праці) УНР, першим керівником якого був відомий економіст, учений, громадський діяч Микола Порш. У травні 1918 р. міністром праці було призначено Ю.Вагнера, відомого професора Київського політехнічного інституту. Тоді в Україні працювали вже 62 місцеві та три крайові біржі праці – у Києві, Харкові, Одесі. Трудовим посередництвом в Україні у 20-ті роки займалося 157 бірж, які діяли в усіх повітових містах. Управляли біржами спеціальні комітети, куди входили представники радянських і господарських органів (від держави) та профспілок. Таке управління було на той час кроком уперед, оскільки з січня 1918 р. існувало „чисто робітниче управління”, запроваджене замість встановленого Тимчасовим урядом у 1918 р. паритетного управління.

Біржі праці надавали безробітним, висловлюючись мовою того часу, два види допомоги: трудову і матеріальну. Трудова включала, крім сприяння безробітним у працевлаштуванні, також організацію громадських робіт, створення трудових і виробничих колективів, професійне навчання безробітних.

Важливим видом трудової допомоги безробітним, зокрема, була організація біржами трудових і виробничих колективів, що створювалися передусім для виробництва нескладних товарів широкого вжитку на базі недіючих цехів, підприємств, майстерень і працювали на договірній основі. З 1925 р. Промбанк кредитував такі колективи. Протягом перших шести місяців з дня створення їх звільняли від сплати податків. Зарплата в таких колективах була дещо вищою, ніж на громадських роботах. Біржі праці прагнули періодично (зазвичай, один раз на два місяці) змінювати склад безробітних, зайнятих на громадських роботах, у трудових і виробничих колективах, з тим, аби трудову допомогу одержало якнайбільше безробітних.

З листопада 1921 р. в Україні, як і в інших республіках СРСР, було запроваджено соціальне страхування на випадок хвороби, старості, каліцтва, інвалідності й перше в світі – страхування від безробіття. Фонд соцстраху формувався тоді за рахунок внесків підприємств і установ, які нараховували на фонд заробітної плати. Частина коштів соцстраху, що була відведена на боротьбу з безробіттям, формувалася з відрахувань підприємств (2,5% фонду оплати праці), місцевих і державного бюджетів, з коштів профспілок та інших джерел.

Право на допомогу по безробіттю мали лише працівники та службовці, котрі працювали за наймом не менше трьох років і втратили заробіток унаслідок скорочення штатів або ліквідації підприємства чи установи. Розмір допомоги залежав від професії, кваліфікації й попереднього заробітку безробітного. Неодмінною умовою для одержання допомоги була не тільки наявність у безробітного певного стажу роботи за наймом, а і його реєстрація на біржі праці протягом трьох місяців після звільнення, як доказ того, що безробітний хоче працювати і шукає роботу. З метою забезпечення гарантованої зайнятості молоді

встановлювалася квота робочих місць для працевлаштування підлітків (7% загальної чисельності працюючих).

Для надання особам, що самостійно шукають роботу, інформаційної допомоги, радянський уряд зобов'язав газети центральних і місцевих органів влади тричі на тиждень безплатно публікувати оголошення бірж про наявні вакансії. Проте зі встановленням у країні тоталітарного режиму влітку 1930 р. розпочався процес реорганізації бірж праці в територіальні управління кадрів, головною функцією яких стало забезпечення робочою силою будівництва заводів і фабрик. Для обґрунтування ліквідації цієї системи послужив міф про ліквідацію безробіття в СРСР. Виходячи з ідеологічної доктрини, згідно з якою вважалося, що “для будівника соціалізму всі роботи є підходящими”, в жовтні 1930 р. було прийнято рішення про направлення безробітних незалежно від статі, віку, професії й бажання на ті роботи, які, на думку органів влади, були найважливішими. У доповіді на урочистих зборах у Москві 6 листопада 1930 р. Голова ВВК М.Калінін зауважив, що СРСР повністю ліквідував безробіття. Наступного дня в передовій статті газети “Правда” писали: “Пролетаріат СРСР разом з трудовим селянством під керівництвом ВКП(б), розгромивши класових ворогів та їхніх підголосків, у жорстокій боротьбі за соціалізм повністю ліквідував безробіття”.

Незважаючи на те, що навіть за офіційними даними на обліку бірж праці ще перебували тисячі безробітних, восени-взимку 1930 р. біржі праці були ліквідовані. Такий непростий шлях пройшла система трудового посередництва в нашій країні, доки перетворилася на Державну службу зайнятості.

Минуло вісімнадцять років з того часу, як у міських і районних центрах зайнятості було офіційно розпочато реєстрацію безробітних в Україні, тобто в державі почав формуватися і діяти ринок праці. Регулювання ринку праці, соціальний захист громадян у разі вимушеного безробіття – один із важливих обов'язків держави, яка будує керовану, соціально орієнтовану ринкову економіку. Саме тому наприкінці 1990 року уряд України визнав за доцільне перетворити службу працевлаштування, що існувала в системі Міністерства праці України, на державну службу зайнятості, тобто централізовану систему спеціальних державних органів, які б комплексно вирішували питання, пов'язані з регулюванням зайнятості населення професійною орієнтацією, перенавчанням, працевлаштуванням, соціальною підтримкою громадян, які тимчасово не працюють. Закон України “Про зайнятість населення”, прийнятий Верховною Радою України 1 березня 1991 р., низка положень щодо практичної реалізації цього закону, а також спеціальні постанови Кабінету Міністрів України створили правове поле діяльності державної служби зайнятості.

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

До організацій та установ, що забезпечують функціонування ринку праці відносять державні органи управління ринком праці країни національного, регіонального та місцевого рівня; недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові та профспілкові служби господарюючих суб'єктів країни, організації роботодавців, громадські організації. Особливе місце при цьому займають

державні органи влади, які одночасно виступають і елементом інфраструктури ринку праці і суб'єктом управління інфраструктурою ринку праці.

Центральним органом виконавчої влади з питань регулювання ринку праці є Міністерство соціальної політики України, що працює у взаємодії з органами виконавчої влади областей та міста Києва.

Головна роль в управлінні ринком праці належить Державній службі зайнятості, яка, згідно із Законом України «Про зайнятість населення», займається реалізацією державної політики зайнятості населення, професійною орієнтацією, підготовкою і перепідготовкою, працевлаштуванням та соціальною підтримкою тимчасово не працюючих громадян у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України.

З метою реалізації державної політики зайнятості Кабінет Міністрів України розробляє і затверджує основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період, у яких визначаються шляхи та способи розв'язання проблем зайнятості населення і передбачаються заходи з консолідації зусиль усіх сторін соціального діалогу, спрямованих на регулювання процесів, що відбуваються на ринку праці, для підвищення рівня зайнятості населення.

Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення розробляються на підставі основних прогностичних параметрів соціально-економічного розвитку України, державних, галузевих та регіональних програм у частині їх впливу на сферу зайнятості населення, на розвиток трудового потенціалу з визначенням механізму їх реалізації.

Відповідальність за виконання основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення покладається на міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, обласні, Київську та Севастопольську міські державні адміністрації, органи місцевого самоврядування.

Державна служба зайнятості складається з таких організацій та установ: Центрального апарату служби зайнятості Міністерства соціальної політики України, Центр зайнятості, обласні, Київський та міські, районні, міськрайонні, міські і районні у містах центри зайнятості, центри організації професійного навчання незайнятого населення і центри професійної орієнтації населення, інспекції з контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення.

До складу Державної служби зайнятості входять також навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підприємства, установи та організації, підпорядковані службі зайнятості. Послуги, пов'язані із забезпеченням зайнятості населення, надаються державною службою безплатно.

Слід більш докладно зупинитися на державній службі зайнятості (ДСЗ) України, яка прийшла на зміну системі бюро по працевлаштуванню. Служби зайнятості в Україні засновано постановою КМУ від 21.12.90р. № 381. Служба зайнятості визнана централізованою структурою спеціальних органів, заснованих для комплексного вирішення питань регулювання зайнятості

населення, професійної орієнтації, працевлаштування і соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян.

На сучасному етапі державна служба зайнятості діє як єдина цілісна система органів виконавчої влади з трирівневою структурою

^ **Перший (базовий) рівень** - це районні, міські, міжрайонні, районні в містах центри зайнятості, які безпосередньо приймають громадян і надають їм послуги згідно з чинним законодавством про зайнятість.

^ **Другий рівень** - це, обласні, Київський міський центр зайнятості зі статусом обласного, що здійснюють територіальний розподіл трудових ресурсів і беруть участь у розробці регіональних програм зайнятості відповідно до місцевих особливостей і потреб.

^ **Третій (верхній) рівень** - це Центральний апарат служби, який відповідає за реалізацію єдиної політики зайнятості на всій території України, заходів соціального захисту та сприяння зайнятості незайнятих громадян, організаційно-методичне, правове та нормативне забезпечення, створення єдиної інформаційно-довідкової системи, розвиток матеріально-технічної бази служби зайнятості, підготовку кадрів усіх рівнів, міжнародні зв'язки, раціональне використання коштів фонду зайнятості населення, а після його ліквідації, фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття (з 1 січня 2001 р.).

До складу державної служби зайнятості входять також навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підприємства, установи й організації, підпорядковані службі зайнятості.

1. Державна служба зайнятості (далі - Служба) є централізованою системою державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством соціальної політики України. (Положення про державну службу зайнятості від 20 січня 2015 року)

2. Служба складається з Центрального апарату Служби, Центру зайнятості, обласних, Київського міського центру зайнятості (далі - регіональні центри зайнятості), районних, міських, районних у містах та міськрайонних центрів зайнятості (далі - базові центри зайнятості), навчальних закладів державної служби зайнятості, центрів професійної орієнтації населення, інших підприємств, установ, організацій, утворених Службою (далі - підпорядковані юридичні особи). **Центральний апарат Служби** є головною державною установою у централізованій системі державних установ Служби. Повне найменування - Державна служба зайнятості (Центральний апарат).

Фінансування діяльності Служби та виконання нею функцій, передбачених законодавством, у тому числі цим Положенням, здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі - Фонд).

Відповідно до пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України від 05 березня 2014 року № 90 „Деякі питання державного управління у сфері зайнятості населення” до внесення змін до Законів України „Про загальнообов'язкове

державне соціальне страхування на випадок безробіття” та „Про зайнятість населення” Служба продовжує виконувати завдання і функції у сфері зайнятості населення, трудової міграції та соціального захисту від безробіття, а також функції виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, визначені Законами України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, „Про зайнятість населення”.

2. Служба під час виконання покладених на неї завдань взаємодіє в установленому порядку з іншими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями.

2. Основні завдання та функції державної служби зайнятості.

Принципи діяльності служби зайнятості:

- пріоритетність інтересів і потреб клієнтів;
- співробітництво клієнта і служби зайнятості – найефективніший найкоротший шлях до працевлаштування;
- пріоритетність послуг центру зайнятості, пов'язаних із пошуком роботи.

Державна служба зайнятості є основним органом державної влади, який здійснює адміністративне регулювання зайнятості населення в Україні. До основних завдань служби зайнятості належать:

Відповідно до Положення про державну службу зайнятості України від 16 січня 2013 року, **основними завданнями Служби є:**

- 1) реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції;
- 2) внесення Міністрові пропозицій щодо формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції;
- 3) сприяння громадянам у підборі підходящої роботи;
- 4) надання роботодавцям послуг з добору працівників;
- 5) участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру;
- 6) сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності, зокрема шляхом надання індивідуальних та групових консультацій;
- 7) участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхових випадків, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення в регіонах з найвищими показниками безробіття, монофункціональних містах та населених пунктах, залежних від містоутворюючих підприємств;
- 8) організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреби ринку праці;
- 9) проведення професійної орієнтації населення;
- 10) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці;
- 11) здійснення контролю за використанням роботодавцями та безробітними коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Функції державної служби зайнятості:

1. аналіз та прогноз попиту і пропозиції на робочу силу, інформування населення й державних органів управління про стан ринку праці;
2. консультування громадян, власників підприємств або уповноважених ними органів, які звертаються до державної служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги до професій тощо;
3. ведення обліку вільних робочих місць і громадян, які звернулися з питань працевлаштування;
4. надання допомоги громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств у підборі необхідних працівників;
5. організація при потребі професійної підготовки і перепідготовки громадян у системі служб зайнятості або направлення їх до інших навчальних закладів, які здійснюють ці функції;
6. надання послуг по працевлаштуванні та професійної орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи, вивільнюваним працівникам і незайнятого населення;
7. реєстрація безробітних і надання їм допомоги;
8. участь у підготовці перспективних і поточних державних і територіальних програм зайнятості.

3. Недержавні установи з працевлаштування: рекрутингові, аутстафінгові, аутсорсингові агентства.

Рекрутинг (від англ. recruiting - вербування, комплектування особовим складом) - це комплекс заходів з пошуку, відбору і найму працівників необхідної кваліфікації, і чисельності. Реалізація зазначених заходів, зазвичай, здійснюється службою персоналу відповідно до попередньо розробленого плану.

Під рекрутментом розуміється комплекс організаційних заходів, що проводяться кадровим агентством у сфері організації, здійснення замовлення на заміщення вакантної посади, що полягає у формуванні і надання замовнику списку відібраних, відповідно до вимог замовника, кандидатів на цю посаду з метою наступного працевлаштування.

Інакше кажучи, **рекрутинг** - це послуги з добору кваліфікованих, психологічно сумісних, інтелектуально розвинених, прогресивно мислячих спеціалістів компанії- роботодавця відповідно до її замовлення.

Якщо говорити коротко, рекрутинг є процесом, що складається з таких основних етапів:

➤ з'ясування вимог до персоналу у замовника, визначення основні джерела надходження кандидатів (попереднє консультування стану ринку праці та рівня зарплат, обов'язкове впорядкування і узгодження з клієнтом заявки, у якій детально обумовлюються вимоги до кандидату, опис вакантної посади і план-графік пошуку);

➤ здійснення пошуку кандидатів (пошук через базу даних компанії, пошук за допомогою реклами у ЗМІ, пошук у вигляді особистих контактів, пошук з Інтернету);

➤ вибір методів відбору (обов'язкове особисте інтерв'ювання кандидатів до офісі компанії; професійне психологічне тестування кандидатів (експресдіагностика);

➤ відбір кандидатів, відповідних вимогам замовника, із числа кандидатів, які претендують на цю посаду; (за бажанням клієнта - психодіагностичне обстеження і психотерапевтична розмова, перевірка з обліку у МВС, перевірка рекомендацій кандидатів-фіналістів;

➤ надання замовнику відібраних кандидатів. (забезпечення зворотнього зв'язку з прийнятим кандидатом протягом гарантійного терміну.

У рекрутменті головне - оцінити й вибрати одного з найкращих із деякого кола людей, які хочуть чогось досягнути у житті. **Рекрутментом також називається** вид підприємницької діяльності, суть якої полягає у наданні послуг з рекрутингу персоналу. Рекрутментом займаються фірми з найму персоналу, які мають назву **кадрові агентства**. **Кадрові агентства бувають двох видів**: агенції із працевлаштування, які підбирають роботу здобувачам і беруть із них оплату за надані послуги, і рекрутингові агенції із добору персоналу, які знаходять необхідні роботодавцям кадри й отримують гроші з компаній-замовників.

Співробітників кадрового агентства, які займаються добором персоналу клієнтам агентства, називають рекрутерами або консультантами».

Інше явище, що стало популярним останнім часом – аутстафінг.

Аутстафінг (outstaffing) – це виведення персоналу за штат організації. У цього поняття є ще одна назва - **лізинг персоналу**. Аутстафінг є одним з інструментів управління персоналом, який дозволяє підприємствам регулювати кількість працівників, не змінюючи при цьому офіційну чисельність персоналу. В Україні він з'явився зовсім недавно. Його почали використовувати на нашому ринку філії міжнародних кадрових корпорацій. **Під поняттям аутстафінг розуміють передачу фірмою частини своїх працівників кадровому (лізинговому) агентству**. «Віддані» співробітники при цьому залишаються на колишньому місці служби, але функції роботодавця (наприклад, нарахування зарплати і соціальні гарантії) бере на себе лізингова компанія. У широкому розумінні аутстафінг означає операцію фірми з кадровим агентством, в ході якої останнє передає замовнику співробітників на певний час. Отже, **аутстафінг (outstaffing - дослівно «поза штатом»)** – це надання кадровим агентством в розпорядження підприємства персоналу для виконання певної роботи. При цьому кадрове агентство, що надає послуги аутстафінгу, є фактичним роботодавцем для тимчасово залучених працівників: оформляє трудові книжки, оплачує виконану роботу, відпустки, лікарняні листи, видає працівникам необхідні довідки тощо. Підприємство ж відповідає за організацію виробничого процесу, веде облік робочого часу, кількості і якості виконаних робіт, готує первинні документи з розрахунку заробітної плати, безпосередньо керує діяльністю працівників що надійшли в його розпорядження, праця яких практично нічим не відрізняється від роботи штатного персоналу. Аутстафінг дозволяє використовувати працю людей тоді, коли вона потрібна. Це знижує ризик неефективності структури кадрів. Він також дає можливість регулювати

кількість працівників, не змінюючи при цьому фактичну чисельність персоналу. Особливо це актуально у випадках, коли законодавством, статутом або вищестоящою організацією встановлюються обмеження чисельності працівників підприємства.

Аутстафінг або лізинг персоналу – інструмент комплексного бізнес-управління витратами та податками. Може застосовуватись як підприємствами, так і підприємцями.

З 29 жовтня 2008 року нашою компанією через *афілійоване підприємство – ТОВ “Перша Аутстафінгова компанія”* (включено 18.02.2014р. Державною службою зайнятості України в реєстр суб’єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб’єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців за №341) пропонується така послуга як аутстафінг.

Аутстафінг – це інструмент управління персоналом, що дозволить Вам-якщо Ви підприємець, чи Вашій компанії регулювати чисельність штату шляхом виведення (працевлаштування) фактично власного працівника з працевлаштуванням на нашому підприємстві. Ця схема дозволяє оформити в штат нашої компанії Ваш, вже працюючий та перевірений персонал, або офіційно не оформлений персонал, який Ви (Ваша компанія) з тих чи інших причинне може тримати у себе в штаті.

Аутсорсинг. Деякі види діяльності надто затратні або обтяжливі, якщо виконувати їх силами компанії, наприклад, якщо вони вимагають тривалого навчання або наявності певних матеріальних і нематеріальних активів, зокрема особливої корпоративної культури, мотивації, високого рівня довіри покупців і постачальників. Все це можна придбати відразу, а можна тільки отримати з часом і завдяки цілеспрямованим зусиллям. Поглинання компанії, що має необхідні можливості, є найбільш очевидним рішенням проблеми поповнення відсутніх ресурсів або функцій, однак це може викликати труднощі юридичного характеру, проблеми реорганізації і незворотні наслідки в разі невдачі. Вкрай рідко повний набір відсутніх ресурсів і можливостей зосереджується в одному підрозділі компанії, що поглинається, частіше вони розсіяні по всіх або декількох підрозділах; до того ж їх не можна придбати окремо від інших ресурсів. Союз чи партнерство більш ефективні в такій ситуації. Поглинання іншої компанії в умовах швидко мінливого ринку не забезпечує необхідної гнучкості, а стратегічний союз можна розірвати у разі непередбаченої зміни ситуації. Такий союз називається «аутсорсинг». **Аутсорсинг (від англ. "Outsourcing") - дослівно перекладається як «використання чужих ресурсів».** Іншими словами, аутсорсинг - це передача організацією на договірній основі будь-яких непрофільних функцій сторонньому виконавцю (організації або фізичній особі), який є фахівцем в цій галузі та має певний досвід, знання, технічні засоби. Наприклад, на сьогодні поширеним є бухгалтерський аутсорсинг і аутсорсинг ІТ-послуг. При аутсорсингу співробітники працюють у штаті компанії-виконавця, а надання послуг фірмі-замовником є лише частиною їх функції. Найчастіше замовник не має відношення ні до вибору тих, хто буде безпосередньо виконувати роботу, ні до організації їхньої праці.

До послуг аутсорсингу вдаються у багатьох випадках, наприклад:

- З'явилися вакантні місця на короткий період (відпустки, лікарняні, декрети, свята, відрядження і т.п.);

- Є необхідність в персоналі на сезонні роботи (в основному, низько-кваліфіковані працівники);

- Є необхідність реалізувати проект, але немає кваліфікованих співробітників, або не дозволяє чисельність штату (розробка ІТ, ведення бухгалтерського обліку, маркетингові дослідження, рекламна акція, логістика тощо);

- Необхідно мінімізувати податкові втрати, виключити витрати на розрахунок заробленої плати, зменшити обсяг адміністративно-кадрової роботи (пошук, співбесіди, адаптація, мотивація).

Кадрове агентство пропонує послуги своїх співробітників для виконання робіт у компанії. Числиться співробітник у штаті агентства і отримує всі необхідні виплати від агентства в установленому законом порядку.

Аутсорсинг широко поширений останнім часом, все більше компаній вдаються до його послуг, тим більше, що законом він більш-менш врегульований. Особливо це близько компаніям з іноземним капіталом, так як на заході аутсорсинг - типове явище.

Найчастіше мається на увазі ІТ-аутсорсинг, тобто аутсорсинг інформаційних технологій, зокрема робіт зі створення та супроводу програмних продуктів. Очевидним чином можливість зменшення витрат при цьому пов'язана з великою зарплатнею програмістів (та в цілому з вартістю інтелектуальної праці) в країнах з розвинутою економікою. Відповідно й утримання ІТ-підрозділів великих корпорацій вимагає колосальних витрат. Щоб їх зменшити, доцільно відмовитися від повного штату програмістів і передати якусь частину їхньої роботи (а в багатьох випадках — усю таку роботу повністю) іншим фірмам, у багатьох випадках — за кордон (офшорне програмування), що обходиться набагато дешевше. Так на різниці в оплаті праці «всередині» компанії та «зовні» (за межами країни) зародилося «офшорне програмування» як бізнес-напрямок.

ЛЕКЦІЯ № 5

ТЕМА: « *Гендерна нерівність та гендерна політика на ринку праці України* »

ПЛАН

1. Становище української жінки на ринку праці
2. Гендерна нерівність та гендерна політика на ринку праці
3. Законодавство України про гендерні відмінності на ринку праці
4. Поняття гендерної професійної сегрегації

1. Становище української жінки на ринку праці

Історія рухається вперед... Змінюються політичні режими, економічні системи, змінюється спосіб життя, культурні цінності та настанови, лише другорядна роль жінки у суспільстві так і залишається незмінною. І вся біда в тому, що сприйняття жінки другорядним членом суспільства - це культурний стереотип, який панує багато століть і передається із покоління в покоління. І найбільш цікавим є те, що винні в цьому в першу чергу самі жінки. Вони дозволяють себе принижувати і кривдити. Активно налаштована частина українських жінок весь час закликає все жіноче населення об'єднати свої зусилля в боротьбі з соціальною дискримінацією, але на жаль, найчастіше так і не отримують відгуку. Проходять роки, а жінки продовжують зазнавати несправедливості в усіх сферах суспільного життя.

В певні періоди історії різниця між чоловічою і жіночою працею, статусом чоловіка і жінки в суспільстві була досить помітною, особливо, коли в виробництві використовувалася в основному фізична праця. Але по мірі впровадження техніки, а потім і технологій чоловіки і жінки стали займать практично рівнозначні місця в суспільстві і все ж пріоритетність чоловічої праці залишалась завжди.

Жінки давно стали повноправними членами суспільства, їх економічна активність на ринку праці неухильно зростає, але водночас залишається низка невирішених проблем, що стосуються рівних можливостей чоловіків і жінок у сфері працевлаштування. Збереження проявів гендерного дисбалансу в сучасних умовах призводить до падіння соціального статусу жінки.

Рівень цивілізованості і прогресивності суспільства нерозривно пов'язан зі становищем в ньому жінки, з її високим статусом (як професійним, так і особистим).

Склалися полорольові стереотипи, згідно з якими дім - традиційно жіноча сфера, робота - традиційно чоловіча. Але жінки вторгаються в сферу ділової активності швидше і охоче, ніж чоловіки в область домашнього господарства. Ці статоворольові стереотипи, впливають на ставлення жінки до самої себе і ставлення до неї оточення в зв'язку з діловою активністю. Результатом цієї невідповідності є подвійна зайнятість - на роботі і вдома. Якщо жінка не просто найманий робітник, а розвиває власну ділову активність, то до проблем рольового перевантаження додається комплекс усередині - і міжособистісних переживань.

Кар'єра в бізнесі складніше поєднується з виконанням сімейних ролей, ніж кар'єра в статевотиповій професії. Багаточисельні західні дослідження цієї проблеми показали, що жінки намагаються не проявляти активності в сферах, де вони повинні були б вступити в конкуренцію з чоловіками. Під тиском цього фактору жінки спеціалізуються в таких "традиційних" областях як педагогіка, лінгвістика, література, журналістика, медицина, мистецтво. Небажання жінок спеціалізуватися в сферах переваги чоловіків найчастіше пов'язано з побоюванням невідповідності образу "жіночості", тобто тендеру, який склався в суспільстві. Боязнь, пов'язана з можливістю порушення уявлень про те, „якою повинна бути жінка“, приводить слабку стать в неконкуруючи з чоловіками професійні сфери. У жінок існує таке хвилювання, як "страх успіху". Останній уявляє собою суб'єктивні хвилювання можливих негативних наслідків професійного успіху для власного життя. За статистикою ООН, 2/3 роботи припадає на частку жінок, і тільки 1/3 - на чоловіків. 1% всього майна належить жінкам, інші 99% - чоловікам! Зарплата жінок в Україні становить 22% від зарплати чоловіків. Відслідковується на ринку праці й вікова дискримінація. Від 20 до 29 років - пік зайнятості чоловіків, жінок - 40-44 роки. Саме в цей час вони виростили дітей, мають досвід, знання, бажання працювати, проте з їхнім працевлаштуванням і самореалізацією проблема - стереотип затребуваності зовсім інший. На роботу, як правило, охоче приймають жінок віком до 35 років. Питома вага жінок у складі сукупної робочої сили України перевищує 50%. Проте в процесі формування ринку праці зменшується рівень їхньої конкурентоспроможності, підвищується ризик втратити роботу, скорочуються можливості професійного зростання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації. Жінки першими у порівнянні з чоловіками підпадають під удари безробіття.

Російські соціологи, виявляючи групи та прошарки, які найбільше підпадають під удари безробіття, **сформуvalи три основні типи поведінкових настанов безробітних жінок. Перший тип** - прибічники активної економічної поведінки. Вони ініціативно по різних каналах шукають роботу чи створюють власний бізнес. **Другий тип** - інертно-очікуючий. Замість власної ініціативи вони очікують допомоги від родичів, друзів, знайомих. **Третій тип** - пасивні фаталісти. Зміст їх позиції: "знайти роботу зараз неможливо" і їм "вже нічого не допоможе".

Традиційним для нашого суспільства був і залишається високий рівень освіти жінок. Водночас маючи загалом досить високий рівень фахової освіти, українські жінки значно менше від чоловіків використовують можливість підвищення кваліфікації, що, безумовно, знижує їхню конкурентоспроможність на ринку праці. Це пов'язано передовсім з виконанням сімейних обов'язків. Тяжкі умови праці жінки на селі, ненормований робочий день негативно позначаються на її здоров'ї і не залишають їй достатнього часу для сім'ї і виховання дітей.

Українська жінка, крім роботи, яка приносить гроші, виконує також так звану неоплачувану роботу: закупівлю продуктів, приготування їжі, прання, прибирання, ремонт одягу, догляд за дітьми, хворими тощо. Крім того, є такі

категорії жінок, які щодня у свій вільний час працюють на власних городах та присадибних ділянках, виробляють у домашніх умовах товари на продаж (починаючи з продуктів харчування і закінчуючи одягом), займаються дрібною торгівлею, беруть участь у підприємницькій діяльності своїх чоловіків, ведуть для них бухгалтерський облік тощо. Жінка витрачає на хатню роботу 3 години на день у будні та 5-6 годин у вихідні дні. Жінка в середньому зайнята різними видами робіт на 25% більше часу, ніж чоловік. Отож жінку можна назвати неоплачуваним сімейним робітником.

Ще одна проблема - фактичне обмеження прав жінок щодо зайняття керівних посад. Незважаючи на те, що серед працюючих, вищу і середню спеціальну освіту, як вже зазначалось вище, мають 43% українок, а серед чоловіків лише 35%, управлінська піраміда у нас виглядає так: чим вищі посади, тим менше там представниць прекрасної статі.

Таке прийняття ієрархії ринку праці, де чоловіки зверху, може вважатися формою самообмеження з боку жінок, яка полягає в основі готовності згоди з погано оплачуваною низькостатусною роботою, в кінцевому рахунку підкреслюючи підопічну позицію. Більшість українських жінок не вважають перевагу чоловіків в сфері праці фундаментально несправедливою.

Вся біда українських жінок полягає в тому, що вони звикли грати другопланову роль у суспільстві. Внаслідок прийняття традиційного гендерного розподілу праці, жінки вважають своє підлегле становище на роботі частиною природнього порядку речей. Тим не менш робота досить важлива для почуття ідентифікації жінок. Вона дає їм почуття власної запитаності, значущості, необхідності і суспільної користі, слугуючи джерелом спілкування і підтримки, навіть коли сама робота неприємна і приносить мало задоволення.

На сьогодні склалися в українському суспільстві і специфічні види жіночої зайнятості. Серед них найперше місце, безумовно, належить досить новій для українців сфері масової зайнятості - проституції, особливо ж закордонній. Щоправда, вже й тут починає виникати "чоловіча конкуренція". У пресі безліч статей про зайнятість українських чоловіків у секс-бізнесі. Але справжньої конкуренції жінкам у цій "сфері діяльності" така чоловіча спеціалізація не становить, оскільки задовольняється попит на секс-послуги багатих дам та бізнес-леді чи гомосексуалістів.

Отже, становище української жінки на ринку праці визначається:

- набагато вищими витратами робочого часу в розрахунку на одну жінку, ніж на чоловіка, з врахуванням усіх форм зайнятості, зокрема неоплачуваної;
- прискореними масштабами вивільнення жінок з підприємств та організацій;
- набагато більшим навантаженням на одну жіночу вакансію порівняно з чоловічим показником;
- ускладненням процесу працевлаштування жінок;
- обмеженими можливостями кар'єрного просування;
- збереження високої питомої ваги жінок, які працюють у невідповідних санітарно-гігієнічних нормам умовах.

Зрозуміло, такий стан речей негативно позначається як на матеріальному становищі жінок, так і на їх фізичному та соціально- психологічному самопочутті. За таких умов, як свідчать спеціальні дослідження, дві тритини жінок перебуває у стані емоційної напруги та психологічного дискомфорту.

2. Гендерна нерівність та гендерна політика на ринку праці

На початку III тисячоліття в час реформування та творення української держави важливою складовою забезпечення соціального процесу стає гендерна проблематика. І подальший прогрес суспільства неможливий без вирішення актуальних проблем визначення ролі і місця жінки в суспільстві, бо з природних ресурсів найважливішим є саме людський, особистісний, гендерний ресурс.

В країнах Західної Європи і США гендерний рух спрямований на забезпечення рівних законних прав чоловіка і жінки, усуненню із законодавства норм, що допускають дискримінацію по статевій ознаці. А така дискримінація в західному законодавстві має місце і боротьба з нею є природною і виправданою.

В Україні ситуація інша. Тут проблема полягає не у відсутності прав жінок, а в їх дотриманні.

Але це не дискримінація, а проблема кризи виконавчої влади і економіки.

Питання ці хвилюють, мабуть, не тільки жінок, а і чоловіків.

Останнім часом в газетах і з екрану телевізора часто мовиться про необхідність передбачення проведення системи заходів, направлених на створення рівних можливостей в політичній, діловій, соціальної і інших сферах суспільного життя для жінок і чоловіків, знищення різних форм дискримінації по статевій ознаці, внесенню з цією метою відповідних поправок в законодавство.

Важливим аспектом дослідження рівності прав чоловіків і жінок є визначення фундаментальних понять, таких як гендер, гендерна політика і гендерна рівність. Науковці дають такі визначення:

- **гендер** – це набута, соціально закріплена поведінка, пов'язана з ролями і характеристиками, приписуваними чоловікам або жінкам у кожній конкретній культурі, на відміну від біологічної статі.

Гендер – продукт соціалізації, стать – результат еволюційного розвитку.

Гендер має соціальний та правовий статус. Основою правового статусу особистості є її фактичний соціальний статус, тобто реальний стан людини в суспільстві.

Гендерна рівність – це рівність стартових умов, отримання рівних часток суспільних ресурсів, рівної участі в соціальній владі для представників обох гендерних груп.

Гендерна рівність є однією з ознак правової держави. Україна, яка обрала демократичний шлях розвитку, зараз спрямовує свою законодавчу та державну діяльність на створення відносин гендерного паритету між жінками та чоловіками в усіх сферах суспільного життя.

Явище гендерної нерівності обумовлене, перш за все, обмеженістю економічних ресурсів, соціальними, політичними факторами. Згідно зі ст. 1

Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» **гендерна рівність** – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дає однакову можливість особам обох статей брати участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Держава зобов'язана проводити гендерну політику, забезпечувати дотримання прав людини, передбачених міжнародним законодавством.

Гендерна політика – це діяльність, спрямована на врахування та збалансування інтересів та потреб різних гендерних груп.

Закон України «Про забезпечення рівних пра і можливостей жінок і чоловіків», який з січня 2006 року вступив у силу. Закон покликаний досягти рівності статей у всіх сферах життя і забороняє всіляку дискримінацію за статевою ознакою. У січні 2008 року Уряд України прийняв Програму дій «Український прорив», до положень якої включено принципи гендерної рівності.

Також наша країна серед 189 інших країн підписала Декларацію тисячоліття і приєдналася до Цілей розвитку тисячоліття, визначивши для себе забезпечення гендерної рівності, як важливу складову подальшого розвитку та пріоритетну складову державної політики.

У структурі населення України жінки займають 53%. Трудове законодавство України проголошує формальну рівність, забороняє дискримінацію на ринку праці, але на практиці жінки мають менше можливостей кар'єрного зростання, меншу заробітну платню, працюють переважно в низькооплачуваній сфері. Про певну нерівноправність свідчить і незначне залучення жінок з вищою освітою та лідерськими якостями на керівні посади.

В Україні спостерігається суперечливе становище в сфері освіти та зайнятості : жінки займають менш оплачувані посади на меншою мірою престижних роботах. Держава витрачає чимало коштів для навчання жінок, а потім нераціонально використовує створений нею трудовий ресурс.

Очевидна нерівність позицій жінок та позицій чоловіків на ринку праці призвела до фемінізації бідності. Сьогодні кожна 3 жінка має рівень доходів, що дорівнює прожитковому рівню. Жінки складають більшість у найбільш соціально-незахищених категоріях громадян: пенсіонери, безробітні, працюючі у бюджетній сфері. Скрутне матеріальне становище нерідко штовхає жінок на заробітчанство, вони їдуть в основному нелегально, залишаючи малолітніх дітей на своїх родичів, що нерідко означає звичайну дитячу бездоглядність, а, відтак, нерідко і безпритульність.

Проблема гендерної рівності в українському суспільстві полягає у тому, що суспільство не усвідомлює її наявності. А відтак і не прагне створити цивілізовану сучасну політико-правову систему забезпечення рівності жінок і чоловіків.

В Україні прийнято закон, проте відсутні ефективні механізми його регуляції, оскільки немає належного зв'язку між процесами регулювання і дослідження гендерних відносин.

Однак, попри результати різних досліджень, проблема належним чином не вирішується відповідними органами влади. У громадській думці дуже мало дискусій на тему дискримінації на ринку праці в Україні. Робоче середовище, в

якому людина проводить як мінімум третину свого життя, залишається малодослідженим явищем .

Аналіз сучасного стану ринку зайнятості в Україні показав, що в нашому суспільстві досі існує гендерна нерівність у сфері праці, яка характеризується:

- | перевагою жінок у складі офіційно зареєстрованих безробітних;
- | більш тривалими термінами безробіття жінок порівняно з чоловіками;
- | збереженням істотного гендерного розриву в оплаті праці та рівні доходів жінок та чоловіків;
- | активним залученням жінок до сфери неформальної зайнятості, що характеризується відсутністю соціальних гарантій і соціального захисту;
- | дискримінацію при наймі на роботі;
- | подвійною зайнятістю жінок, що обмежує їх професійні та кар'єрні можливості тощо.

Також було визначено, що природа прояву гендерної нерівності на ринку праці може мати об'єктивний і суб'єктивний характер. **Об'єктивний характер гендерної** нерівності на ринку праці пов'язаний з сімейними і репродуктивними ролями жінки. Жінки мають менше часу і можливостей робити кар'єру, працювати без перерви, по жорсткому графіку і виконувати надурочну роботу. **Суб'єктивний характер цієї нерівності** пов'язаний з переконанням роботодавців відносно того, що «жінка – гірший працівник», причому ця оцінка не має нічого спільного з професійними характеристиками конкретної жінки. Тому перевагу при прийомі на роботу надають чоловікам, при звільненні першою йде жінка, кар'єрний ріст для неї також обмежений.

Отже, можемо зробити висновок, що незважаючи на державні програми та зусилля громадських організацій, певні гендерні зрушення в сфері зайнятості, важливою проблемою є забезпечення реальної рівності прав і можливостей жінок та чоловіків на ринку праці.

3. Законодавство України про гендерні відмінності на ринку праці

Протягом останнього десятиріччя ХХ ст. відбулися кардинальні зміни в історичному та міжнародно-правовому статусі України. 1991 р. народ України відповідно до Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права реалізував своє право на самовизначення, а 1996 р. Верховна Рада України ухвалила Конституцію — Основний Закон суверенної й незалежної, демократичної, соціальної, правової держави. З ухваленням Конституції було проголошено пріоритет людини над державою і розпочався новий етап розбудови правової держави. Спільними зусиллями народ створює громадянське суспільство, в якому людина, її життя і здоров'я, честь і гідність мають стати найвищою соціальною цінністю, а забезпечення прав і свобод людини визначатиме діяльність держави і буде її головним обов'язком.

Сьогодні дуже важливою законотворчою проблемою є забезпечення рівності прав і можливостей жінок та чоловіків, заснованої на тому, що права жінки є невід'ємною частиною загальних прав людини. Рівність прав і свобод людини і

громадянина незалежно від статі визначається і гарантується Конституцією України, іншими законодавчими актами. Зокрема, **стаття 24 Конституції України проголошує:** «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок; встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям».

Такий підхід : формальне розуміння принципу гендерної рівності. Законодавче закріплення гендерної рівності не допомагає жінкам відчувати себе більш рівноправними, підтвердження цього є наступна ситуація: жіноче населення складає 54% населення країни, кількість жіночих організацій росте, а кількість жінок в органах влади зменшується. Для прикладу, в нинішньому парламенті жінки складають лише 7%.

Визначення в Основному Законі України принципу рівноправності жінок і чоловіків свідчить про вихід Української держави та громадянського суспільства на європейський і світовий рівень розв'язання гендерних проблем та регулювання відносин між жінками і чоловіками, є важливим аспектом розвитку людського потенціалу, подолання століттями існуючих бар'єрів, що зумовлювали гендерну нерівність.

Відповідно до головних принципів захисту прав людини, закріплених у Конституції України, діють Цивільний та Кримінальний кодекси України, Кодекс законів про працю України і Кодекс про шлюб та сім'ю України, закони про освіту, пенсійне забезпечення, державну допомогу сім'ям з дітьми, охорону праці, Основи законодавства України про охорону здоров'я, Декларація про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок, Концепція державної сімейної політики тощо.

Крім національного законодавства в Україні чинна низка міжнародних документів, які протидіють дискримінації жінок. Одним з таких документів є Пекінська платформа дій. Керуючись основними положеннями підсумкових документів Пекінської конференції, а також ураховуючи потребу визначення пріоритетних напрямів поліпшення становища жінок у суспільстві, забезпечення рівних можливостей для участі жінок і чоловіків у політичному, економічному, культурному та соціальному житті, Верховна Рада України ухвалила Засади державної політики України в галузі прав людини, Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок, Концепцію державної сімейної політики тощо.

З огляду на соціально-економічну ситуацію в Україні, рівень досягнень у розв'язанні проблем жінок ці декларація, концепція і національний план дій спрямовані на:

- вдосконалення національних механізмів поліпшення становища жінок та підвищення їхнього статусу в суспільстві;
- забезпечення участі жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях влади;
- дотримання на практиці конституційного принципу рівності прав жінок та чоловіків;
- забезпечення реального доступу жінок до всіх видів діяльності, рівності прав і можливостей жінок та чоловіків на ринку праці;
- підвищення правової обізнаності жінок і дітей стосовно їхніх прав;
- запобігання насильству проти жінок та надання соціально-правових консультацій жінкам, які стали жертвами насильства;
- запобігання безробіттю серед молоді та жінок завдяки створенню нових робочих місць;
- надання державної підтримки жіночим, молодіжним і дитячим громадським організаціям та благодійним фондам;
- створення інформаційно-реабілітаційних центрів для жінок-інвалідів і жіночих центрів, соціо-бізнес-інкубаторів з метою сприяння жінкам у розвитку малого бізнесу.

З розвитком в країні ринкових відносин жінки отримали можливість для відкриття власної справи, проте кількість жінок-підприємців складає 30%. В основному вони зайняті в малому та середньому бізнесі, у великому бізнесі жінки – рідкість. Становлення жіночого бізнесу в основному відбувається за рахунок ініціативи жінок, а не як результат дії спеціальних державних програм. Жіночий бізнес орієнтований на роздрібну торгівлю, медицину, культуру та науку.

Проблема гендерної нерівності на ринку праці і в соціальному житті загалом, є гострою і потребує вирішення. Потрібне негайне подолання гендерної дискримінації у всіх сферах життя в Україні, а для цього кожному громадянину слід над цим задуматись і проявити свою соціальну свідомість. Крім того, держава зобов'язана приймати заходи практичного характеру. Якби не формально, а реально усували прояви гендерної нерівності. Один із таких запропонованих закладів – це розробка державної стратегії та прийняття рішень, пов'язаних із законодавчим процесом і оперативним управлінням з боку органів виконавчої влади.

Органам української влади потрібно гендерну стратегію Європейського Союзу в Україні перетворити із теоретичних засад гендерної політики в дієвий механізм. Особливо важливим тут є гендерна політика у сфері зайнятості та оплати праці. Стратегія ЄС в цій сфері включає підвищення зайнятості жінок, зменшення рівня жіночого безробіття, скорочення сегрегації на ринку праці й рівну оплату за рівну працю. Важливе місце в Стратегії ЄС посідає політика узгодження між роботою і сімейним життям жінок і чоловіків, особливо шляхом створення служб, які опікуються дітьми і утриманнями. Рівна оплата за рівну

працю рівної вартості для працівників чоловічої і жіночої статі є базовим принципом для ЄС.

Незважаючи на це, жінки продовжують заробляти менше, ніж чоловіки. Гендерна різниця в заробітній платі останніми роками залишається досить високою в 25 країнах ЄС. Але в цих країнах проводиться активна політика подолання гендерної нерівності, в результаті чого багато жінок виграли судові процеси із захисту своїх прав на рівну з чоловіками заробітну платню і розрив між заробітною платою чоловіків і жінок становит лиш 15%, на відміну від України, де такий розрив становить 22%. Тож Україні необхідно переймати досвід цих країн щодо практичної реалізації принципів гендерної рівності національного та міжнародного законодавства.

Гендерна нерівність має значне місце в українському суспільстві, особливо на ринку праці, де найбільшу частку робочих місць займають чоловіки і отримують вищу заробітну плату. Проблемою у цій сфері є те, що гендерна політика України та її норми законодавства в цій сфері мають лише декларативний характер. Саме тому необхідні заходи з боку держави та її самих громадян, які б вводили в дію всі засади національного та міжнародного законодавства, які регулюють гендерні відносини. Особливо важливим заходом є перейняття досвіду Україною у високорозвинених країнах ЄС, які досить успішно долають проблему гендерної дискримінації на ринку праці, та суспільств в цілому.

3. Гендерна дискримінація: суть, причини та форми прояву

Для того, щоб глибше зрозуміти сутність поняття дискримінації на ринку праці, треба спочатку визначити саме поняття дискримінації.

Термін "дискримінація" походить від латинського слова *discriminatio* (розрізнення) і означає обмеження або позбавлення прав певних категорій громадян за різними ознаками: расової або національної приналежності, статі, соціального походження, політичних поглядів тощо.

Нормативна дефініція поняття "дискримінація" міститься в Конвенції МОП № 111, де зазначається, що **дискримінація** - це будь-яка відмінність, недопущення чи надання переваг, що здійснюється за ознаками расової приналежності, кольору шкіри, статі, релігійних переконань, політичного світогляду, національного або соціального походження, які унеможливають чи погіршують рівність можливостей або відношення в сфері праці та занять.

Дискримінація на ринку праці - нерівні можливості на ринку праці групи працівників, виділених за певним принципом і мають однакову продуктивність з іншими працівниками (групова дискримінація), або нерівні можливості окремих працівників порівняно з працівниками, які мають аналогічні характеристики якості робочої сили.

Отже, проаналізувавши різні джерела, можна зрозуміти, що в першу чергу дискримінація на ринку праці - це прояв нерівності, несправедливості з приводу трудових відносин, що проявляється в утиску прав, можливостей для діяльності та розвитку особи з певних соціально-психологічних причин.

Можна виділити декілька видів дискримінації на ринку праці за сферою дії або за результатами.

1. Дискримінація під час найму на роботу (або, навпаки, при звільненні з роботи). Вона відбувається тоді, коли ту чи іншу групу населення, з іншими рівними умовами, останніми беруть на роботу і першими звільняють.

2. Дискримінація у доступі до певних професій або посад. Вона відбувається, коли якій-небудь групі населення забороняють або обмежують доступ до певних видів діяльності, професій, посад, не дивлячись на те, що вони здатні виконувати ці роботи.

Багаточисленні дослідження оцінок гендерної дискримінації і з боку робітників, і з боку роботодавців показують, що найбільш актуальним видом дискримінації на ринку праці є дискримінація під час прийому на роботу або звільненні.

Розподіл гендерних переваг за професійними групами показує, що у роботодавців існують стійкі стереотипи щодо професійної переваги чоловіків та жінок.

3. Дискримінація при оплаті праці. Вона виникає у випадку більш низької оплати праці одних робітників у порівнянні з іншими за виконання тієї ж самої роботи. Тобто у тому випадку, коли відмінності в оплаті праці не пов'язані з відмінностями у ефективності праці.

Необхідність здійснення певних грошових виплат за місцем роботи призводить до виникнення певних проблем, оскільки роботодавці не поспішають з реалізацією цього права. Приватні роботодавці нерідко не інформовані про те, що виплати, а саме виплати по декретній відпустці, по догляду за дитиною до 3-х років здійснюються із бюджетних та страхових фондів. У силу недостатності розуміння цього питання з боку роботодавців, при працевлаштуванні в жінок виникають додаткові проблеми.

4. Дискримінація при просуванні по службі, в професійній кар'єрі. Її видно, коли робітники дискримінуючої групи обмежуються у вертикальній мобільності.

Потрапивши до лав безробітних, жінці важче отримати роботу у будь-якому віці. Не в останню чергу така ситуація пов'язана із суперечливою роллю жінки в родині, внаслідок чого жінка часто має відповідати і за свою роботу, і за сімейний добробут та виховання дітей. Сім'я – чи не єдина сфера, де жінки загалом мають не менше, а більше впливу, ніж чоловіки. В більшості українських родин виражений голова є відсутнім, але жінки частіше за чоловіків визначають, яким має бути життя в родині: що купувати, як виховувати дітей і проводити сімейне дозвілля. Але це компенсується традиційно більшою завантаженістю жінки домашніми обов'язками та хатньою роботою. Як зазначають деякі дослідники, жінки є більш залежними від родинних відносин, навіть якщо є менш залежними в них.

5. Дискримінація під час отримання освіти або професійної підготовки. Вона може виявлятися або в обмеженні доступу до отримання освіти або професійної підготовки, або у наданні освітніх послуг більш низької якості. Цей вид дискримінації не можна у повному обсязі віднести до дискримінації на ринку праці, так як отримання освіти зазвичай передуює трудовій діяльності. Але, не

дивлячись на «трудоий» характер цього виду дискримінації, її причини та наслідки тісно пов'язані з функціонуванням ринку праці.

Говорячи про дискримінацію на ринку праці, **можна виділити два типи стереотипів**, які підтримують гендерну нерівність: стереотипи становища та стереотипи поведінки.

Стереотипи становища – це стереотипи роботодавця. Роботодавець сприймає жінок як менш корисну робочу силу. Він виходить з міркувань про те, що жінці треба поєднувати трудову діяльність з сімейними обов'язками, тому від неї у меншому ступені треба очікувати зверх трудових зусиль, орієнтацій на кар'єрний зріст і т.д. Така поведінка роботодавця, без сумніву, є дискримінаційною.

Стереотип поведінки – це, навпаки, стереотип робітників. Так як жінки знають, що до них відносяться як до менш кращих робітників, то вони виходять з того, що змагатися з чоловіками у них немає можливостей, і обирають види діяльності, які вимагають менших трудових зусиль.

Таким чином, на ринку праці діють одночасно і дискримінація і механізм самовідбору жінок, які не дозволяють їм займати однакове положення з чоловіками.

Поряд із гендерними стереотипами, які є перепонами на шляху до гендерної рівності на ринку праці варто виділити таку проблему як сексизм. Отже, сексизм – це високомірне, зверхне, зневажливе ставлення представників однієї статі до іншої, яке ґрунтується на удаваному уявленні про перевагу моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних і інших якостей у однієї статі по відношенню до іншої. Прикладом сексизму є (дискримінація за ознакою статі) та ейджизмом (дискримінація за віком) переповнені оголошення про працевлаштування. В них незаконно містяться вимоги щодо віку, статі, і навіть зовнішнього вигляду бажаного працівника.

Ще одним прикладом сексизму може бути вислів Президента України Віктора Януковича, який розповідаючи на економічному форумі в Давосі у січні 2011 р. про промо- кампанію України до чемпіонату Європи з футболу в 2012 р., назвав принадами країни квітучі каштани і жінок. Соціолог і дослідник гендерних питань Т. Марценюк, коментуючи такий вислів Президента, зазначила, що таким чином він зводить функції українських жінок до краси, природи, а, отже, ототожнює жінок з речами, що є сексизмом. Українські жінки, відзначає Т. Марценюк, досить освічені, активно залучені до ринку праці та розбудови держави, тому, наголос слід робити на цьому, а не на зовнішності і біологічних ознаках [6]. Ще одним проявом сексизму у владі є виступ 19 березня 2010 р. Прем'єр-міністра України Миколи Азарова, який заявив, що «не жіноча це справа – проводити реформи в Україні».

4. Поняття гендерної професійної сегрегації

Одним із проявів гендерної дискримінації на практиці є майже неприхована сегрегація. Сегрегація (від лат. segregatio – відділення, поділ) – політика примусового поділу (диференціації) певної групи населення за расовою, етнічною чи іншою (наприклад, статевою) ознаками.

Слід відзначити такі ознаки гендерної сегрегації на ринку праці:

1) **істотні прояви гендерної нерівності у працевлаштуванні та оплаті праці.** При наймі на роботу роботодавці надають перевагу чоловікам, таким чином дискримінуючи жінок, приділяючи при цьому значну увагу вимогам щодо віку, зовнішності, сімейного стану. Характеристиками жіночої робочої сили вважаються дешевизна та доступність, а «жіночими» професіями – переважно низькопосадові та малооплачувані сфери діяльності, такі як бухгалтер, секретар, обслуговуючий персонал;

2) гендерна професійна сегрегація обумовлена нерівністю в доступі обох статей до фахової підготовки та перепідготовки, а також – до ресурсів праці;

3) незначна кількість жінок на керівних посадах державного сектора економіки та значно більша їх частка серед безробітних із вищою освітою;

4) висока частка жінок серед хвилі емігрантів-нелегалів;

5) незацікавленість роботодавців у працевлаштуванні жінок через їх високу соціальну захищеність на період вагітності та відпустки по догляду за дитиною до досягнення трирічного віку, а також зростання соціальних виплат у зв'язку з вагітністю та пологами;

6) недосконалість законодавчих актів, що поглиблює гендерну сегрегацію.

Одним з основних методологічних завдань у сучасних дослідженнях ринку праці є кількісна оцінка гендерної сегрегації в зайнятості, так званої гендерної професійної сегрегації, яка, на думку дослідників, є однією з найбільших проблем у сфері економічних відносин.

Адже при виборі працівника роботодавець у більшості випадків надасть перевагу саме чоловіку, відмовивши жінці, оскільки вона може оформити декретну відпустку та відпустку по догляду за дитиною. У цьому випадку працедавцю доведеться на період декретної відпустки підшукати людину необхідної кваліфікації, адаптувати її до умов праці та трудового колективу. До останнього часу в рекламних вимогах щодо пропонованих робочих місць були присутні обмеження щодо віку та статевої приналежності. Прийнятий 15.07.2012 р. Закон України «Про зайнятість населення» заборонив розміщення вимог, що містять прояви гендерної дискримінації, проте це не завадить роботодавцю при особистій зустрічі з потенційним працівником відмовити йому усно у випадку статевої чи вікової невідповідності пропонованій посаді.

Для подолання проявів гендерної професійної сегрегації доцільно реалізувати низку заходів:

♣ на законодавчому рівні окреслити проблему гендерної сегрегації та забезпечити постійний моніторинг законодавства щодо питань гендерної рівності;

♣ активізувати розвиток нової ментальності соціуму, яка передбачатиме не теоретичну, а фактичну рівність чоловіків і жінок не тільки на ринку праці, але й у всьому суспільному житті;

♣ за допомогою центрів зайнятості здійснювати постійний контроль за проявами гендерної дискримінації на ринку праці;

♠ передбачити підтримку центрами зайнятості жінок на ринку праці завдяки розробці та впровадженню програм із працевлаштування жінок, їх навчання та перекваліфікації, професійної орієнтації, реалізації нових технологій відбору кандидатів на посаду та їх працевлаштування.

Отже, дослідження ринку праці показали, що гендерна нерівність у сфері зайнятості в Україні має місце, проте вона не має яскраво вираженого дискримінаційного характеру, але зумовлює потребу у проведенні гендерної політики, яка має бути спрямована на подолання гендерної професійної сегрегації.

Наведені дані дають підстави для висновку про те, що проблема гендерної сегрегації залишається надзвичайно актуальною в соціальному вимірі і на найближчу перспективу потребує розробки дієвого механізму її регулювання.

Фактори подолання гендерної нерівності слід шукати у наступному:

а) формування ефективних механізмів дієвості існуючих правових норм, які гарантують гендерну рівність в сфері праці;

б) забезпечення відповідного ідеологічного підґрунтя (основними каналами його поширення мають стати ЗМІ та освітні заклади);

в) формування соціально-економічних механізмів, які б забезпечували рівність можливостей чоловіків та жінок в сфері праці.

ЛЕКЦІЯ № 6

ТЕМА: «Соціальні проблеми працевлаштування молоді»

ПЛАН

1. Визначення категорії «молодь».
2. Основні проблеми молоді: матеріальні, соціальні та культурні.
3. Проблеми працевлаштування молоді.
4. Нормативно-правове забезпечення процесу працевлаштування молоді.
5. Методи вирішення проблем молодіжного безробіття.
6. Установи та організації, що надають послуги з працевлаштування.
7. Організація діяльності обласного молодіжного центру. (самостійно)

Список використаних джерел

1. Закон України «Про вищу освіту» № 2984-III від 17.01.2002 (зі змінами, внесеними від 18.09.2012).
2. Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» № 2150-IV від 04.11.2004.
3. Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-17 від 05.07.2012.
4. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» № 5026 – VI від 26.02.2012.
5. Закон України «Про освіту» № 1060-XII від 23.05.1991 (зі змінами, внесеними від 18.09.2012).
6. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» № 2998-XII від 05.02.1993 (зі змінами, внесеними від 01.01.2011).
7. Кодекс законів про працю України № 322-VIII (322а-08) від 10.12.1971 (зі змінами, внесеними від 13.06.2012).
8. Конвенція Міжнародної організації торгівлі «Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття» № 168 від 21.06.1988 р.
9. Конституція України. – К.: Преса України, 1997. – 52 с.
10. Наказ Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту та Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва «Про затвердження Положення про Всеукраїнський конкурс бізнес-планів підприємницької діяльності серед молоді» № 1031/45 від 05.04.2007 р.
11. Наказ МОНмолодьспорт України «Про затвердження Типового положення про підрозділ вищого начального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників» № 404 від 27.04.2011 р.
12. Наказ Міністерства праці і соціальної політики України «Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітними підприємницької діяльності» № 915/5136 від 14.12.2000 р. (зі змінами, внесеними від 27.08.2012 р.).
13. Постанова КМУ «Деякі питання надання роботодавцям дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем» № 233 від 19.03.2008 р. (зі змінами, внесеними від 14.07.2010 р.).

14. Постанова КМУ «Про затвердження Положення про державну службу зайнятості» № 47 від 24.06.1991 р. (зі змінами, внесеними від 14.09.1998 р.).

15. Постанова КМУ «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням»

16. Бородін Є.І. Державна молодіжна політика в Україні: процес формування та розвитку (1991-2010 рр.): автореф.дис... докт. істор.наук.: 07.00.01. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2010. – 34 с.

17. Буда Т. Проблеми реалізації трудового потенціалу молоді в Україні // <http://intkonf.org>.

18. Онікієнко В.В., Ткаченко Л.Т. Молодіжний ринок праці України: проблеми та шляхи рішення. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України, Український інститут соціальних досліджень, 2010.

19. Офіційний сайт Державного комітету статистики України// www.ukrstat.gov.ua.

20. Парламентські слухання «Про становище молоді в Україні» від 20. 12. 2006 р. // www.rada.gov.ua

1. Визначення категорії «молодь».

Безробіття – це соціально-економічне явище, в умовах якого частина економічно активного населення не може знайти застосування своїй робочій силі і особливо це стосується молодого покоління.

Молодь – головна рушійна сила сучасного світу. Саме в руках молодих юнаків і дівчат знаходиться майбутнє нашої суверенної, незалежної, демократичної держави. Водночас молодь є найбільш уразливою та соціально незахищеною категорією населення.

Щоб вивчити проблеми молоді, необхідно уявити собі, що ж таке молодь, чим вона відрізняється від інших груп суспільства.

Одне з перших визначень «молодь» було надане в 1968 р. **Володимиром Тимофійовичем Лисовським**: «**Молодь** – покоління людей, які проходять стадію соціалізації, що засвоюють, а в більш зрілому віці вже засвоїли, освітні, професійні, культурні та інші соціальні функції; в залежності від конкретних історичних умов вікові критерії молоді можуть коливатися від 16 до 30 років».

Пізніше більш повне визначення було надане **Ігорем Семеновичем Коном**: «**Молодь** – це соціально-демографічна група, яка виділяється на основі сукупності вікових характеристик, особливостей соціального положення та обумовлена тими та іншими соціально-психологічними властивостями.»

Сьогодні вчені **визначають молодь** як соціально-демографічну групу суспільства, яка виділяється на основі сукупності характеристик, особливостей соціального положення та обумовлених тими або іншими соціально-психологічними властивостями, які визначаються рівнем соціально-економічного, культурного розвитку, особливостями соціалізації в українському суспільстві.

Молодість – це шлях у майбутнє, який обирає сама людина. Вибір майбутнього, його планування – це характерна риса

молодого віку; він не був би таким привабливим, якщо б людина заздалегідь знала, що з нею буде далі, через місяць, через рік.

Молодь – це велика суспільна, соціально-демографічна група, що має специфічні соціальні і психологічні риси, наявність яких визначається як віковими особливостями молодих людей, так і тим, що їхній соціально-економічний і суспільно-політичний стан, духовний світ перебувають у становленні, формуванні.

Молодість як визначена фаза життєвого циклу є біологічно універсальною, але її конкретні вікові рамки, пов'язаний з нею соціальний статус та соціально-психологічні особливості мають соціально-історичну природу та залежать від суспільного строю, культури та властивих даному суспільству закономірностей соціалізації.

До молоді згідно із законодавством, в Україні відносять громадян України віком від 14 до 35 років.

Деякі вчені-фахівці з молодіжної проблематики розглядають **три основні періоди в житті молодої людини.**

1. **(до 18 років – вибір професії)** – період пошуку, коли молода людина сама для себе визначає і приймає рішення – ким бути, яку професію, спеціальність обрати, як і якій сфері діяльності реалізувати свої знання, здібності, талант.

2. **(18-24 роки – здобуття освіти, професії і перші кроки самостійного життя)** – це час, протягом якого молода людина інтегрується в суспільство, це перші роки роботи на виробництві, у науці, культурі тощо.

3. **(25-8. 35 років – період самореалізації у виробничій та громадській діяльності)** пов'язаний з інтенсивною, продуктивною діяльністю молодого громадянина, коли вже є освіта, професія, родина, певні житлово-побутові умови.

2. Основні проблеми молоді: матеріальні, соціальні та культурні

Фінансово-економічна криза, що почалася в 2008 році, ще більше актуалізувала проблеми молоді в Україні, у вирішенні яких і так не особливо досягла успіху ні попередня, ні нинішня влада.

На сьогоднішній день в Україні існує безліч молодіжних громадських організацій і рухів, які займаються молодіжною проблематикою. Однак питання, як і раніше, залишається відкритим. Відсутність у держави чіткої і послідовної стратегії реалізації молодіжної політики не дозволяє здійснити багато ідей молодіжних організацій навіть у регіональному масштабі, не кажучи вже про появу більш-менш реалістичної спільної програми. Саме тому, без державної підтримки концепцій молодіжного «третього сектора», а також об'єднання зусиль влади і громадських організацій, істотних і якісних змін в реалізації молодіжної політики в Україні не відбудеться.

Необхідно відзначити ту важливу роль, яку виконує молодь у процесах економічного, соціально-політичного та духовно-культурного розвитку будь-якої держави і суспільства. Будучи приймачами державних традицій, норм культури і моралі за сприятливих умов молодь може бути однією з найбільш активних соціальних груп і стояти в авангарді внутрішньої державної політики.

Основні проблеми молоді можна класифікувати на 3 групи: матеріальні, соціальні та культурні.

До першочергових матеріальних проблем можна віднести наступні: безробіття, відсутність гарантованого першого робочого місця, низький рівень життя, фінансова залежність від батьків, житлова проблема.

Після закінчення навчання і отримання диплома виникає проблема № 2: працевлаштування, і бажано за отриманою спеціальністю. В останні роки, державне замовлення стрімко скорочується і, як наслідок, перше робоче місце випускники змушені шукати самостійно. Багато хто цілком справедливо робить це ще на старших курсах навчання. Погодьтеся, що в умовах, коли на одне робоче місце претендують 20 і більше осіб, шанс знайти роботу є у фахівця з мінімальним досвідом роботи, ніж у вчорашнього студента. Щодо проблем житла не тільки для молодих працюючих фахівців, а й для молоді в цілому ситуація ще більш невтішна. Доступне житло для молодих сімей, а також довгострокове кредитування на 25-35 років під 2-4% річних - так і залишилося одним з невиконаних гасел виборчої кампанії, як, втім, і багато інших.

До другої групи молодіжної проблематики можна віднести проблеми соціального характеру: втрата впевненості в завтрашньому дні, соціальної і життєвої перспективи, неможливість самореалізації, соціальна відстороненість. Нестабільна соціально-політична ситуація в державі, як наслідок призводить до зростання негативних тенденцій і песимістичних настроїв в суспільстві. Не є винятком і молодь, яка навіть в таких умовах залишається однією з найбільш активних соціальних груп. Однак і тут відчувається загальна поляризація молодіжних ідей і настроїв на основі ідеології, історії та культури. Загальне розчарування політиками, невиконання передвиборних обіцянок, неможливість конструктивного діалогу між молодими людьми і державою, повільно, але вірно призводить до зниження соціальної активності молоді, її маргіналізації і спроб формування альтернативної моделі соціальної системи всередині держави.

На жаль, в Україні активні і свідомі групи молоді, не завжди можуть реалізувати свою соціальну активність або проявити громадянську позицію. Комерціалізація суспільних відносин, роботи громадських організацій і загальне розчарування в політичних партіях все частіше призводить до того, що активна участь у громадському житті зводиться до деякої фінансової винагороди або матеріальної вигоди, ніж до спроби власної самореалізації. Загальна соціальна апатія поступово вселяє невпевненість у власних силах, організовуючи молодих людей в різні форми соціального протесту і донесення своєї думки: молодіжні субкультури.

Культурні проблеми молоді проявляються в першу чергу в загальній низькій культурі поведінки, частим ігноруванням загальноприйнятих норм моралі та цінностей суспільства. Лібералізація українського суспільства, яка почалася в 90-х, значно відрізнялася від ліберальних цінностей та ідеалів західного світу. В Україну вони виявилися значно спотвореними і дуже далекими від істини.

У першу чергу, через кардинальні відмінності в світогляді, культурі і ментальності. *По-друге*, через відсутність адекватної альтернативної системи суспільних цінностей і активної пропаганди західного способу життя молоді. У підсумку, крайній індивідуалізм став набувати негативної риси егоїзму для задоволення особистих потреб. Такі поняття як «патріотизм», «солідарність»,

«взаємодопомога» втратили своє справжнє значення. Матеріальне і фінансове благополуччя, стало чи не основним критерієм виміру якостей людини замість духовних і моральних.

У відсутності чіткої системи духовних ідеалів, цінностей та орієнтирів, кардинального розшарування суспільства, широке поширення стали набувати **різні соціальні відхилення**: наркоманія, алкоголізм, проституція, підліткова злочинність. Державна політика по боротьбі з соціально небезпечними явищами, тільки останнім часом почала набувати обриси осмислених дій. За допомогою громадських організацій та фондів, які проводять інформаційні та соціальні кампанії по боротьбі з нікотиною, алкогольною та наркотичною залежністю серед молоді можна говорити про позитивні тенденції в цьому напрямку. Проте чи все так добре в плані практичних результатів?

В результаті, крім швидкоплинного задоволення дістається гірка правда у вигляді незворотних наслідків. На завершення хотілося б поговорити про ще одну актуальну проблему, яка більше стосується нації в цілому - демографічну кризу. Протягом 10-15 років в Україні зберігається низький рівень народжуваності, який не забезпечує навіть нормального відтворення наступних поколінь. В результаті цього, населення держави скоротилося з 52 млн. (1991 р.) до 42,9 (дані на 01.2015). Просто геноцид в мирний час. За даними ООН, з такими темпами до 2050 року, українців може залишитися всього 20 млн.

Причини об'єктивні: погіршення соціально-економічного рівня життя, низька тривалість життя, постійне погіршення екологічної ситуації, зниження якості продуктів харчування та питної води, низька народжуваність і висока смертність. Єдине що вдалося державі - це збільшити допомогу при народженні дитини. Але це тільки десята частина у вирішенні проблем мільйонів молодих сімей, які потребують підтримки держави.

Таким чином, державна молодіжна політика в Україні вимагає негайного реформування і стратегічного переосмислення. **Ключовими пріоритетами мають стати:**

- ❖ Створення якісно нової системи та підходів в освіті з урахуванням світових тенденцій розвитку та ситуації на вітчизняному ринку праці, де на сьогоднішній день незатребуваними залишаються мільйони молодих фахівців;

- ❖ Забезпечення випускників першим робочим місцем за фахом;

- ❖ Продовження фінансування молодіжних програм житлового кредитування;

- ❖ Подолання соціального відчуження молоді, залученість в соціально-економічні та політичні процеси в державі і суспільстві шляхом участі в органах місцевого самоврядування та самоорганізації;

- ❖ Активна пропаганда та популяризація здорового способу життя, домінування духовних цінностей над споживчої і матеріальною культурою;

- ❖ Можливість реалізації та задоволення своїх економічних, соціальних і культурних інтересів і потреб;

У сучасний період розбудови правової держави в Україні проблеми працевлаштування молоді є одними з найбільш актуальних.

3. Проблеми працевлаштування молоді.

В умовах ринкової економіки проблема зайнятості молоді постає особливо гострою. Майже половина безробітних у світі - молодь у віці від 15 до 24 років. Молодь складає лише чверть загальної кількості населення працездатного віку, але вірогідність безробіття молодих людей втричі вища, ніж для дорослих.

Молодь формує особливий спектр ринку праці, який значно відрізняється від інших складових ринку. З одного боку, молодий вік сприяє високій мобільності, відкритості, готовності до змін та пошуку роботи, а з іншого - молоді не вистачає відповідного досвіду, щоб бути конкурентоспроможною на ринку праці. Тому безробіття молодих людей (до молоді, за статистикою, належать громадяни у віці від 16 до 30 років) є однією з найгостріших соціально-економічних проблем сучасної України.

Працевлаштування молоді полягає сьогодні не стільки у відсутності робочих місць, скільки у нездатності держави, роботодавців та самих молодих спеціалістів знайти спільну мову. Роботодавці не хочуть брати на роботу початківців, мотивуючи це відсутністю у них досвіду. Невирішені проблеми працевлаштування молоді призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя.

Через відсутність достатнього практичного досвіду, правових та професійних знань, а часто і моральної невідповідності до конкуренції на ринку праці, реалізувати своє право на працю молодим громадянам дуже складно. Сьогодні, коли відбувається різке зниження якості життя, здоров'я населення, у тому числі й молодого покоління, посилення наркотичної залежності, зростання злочинності в молодіжному середовищі, потрібна кардинальна активізація державної молодіжної політики. За роки незалежності України, кількість молодих людей, яка здобуває вищу освіту збільшилась майже вдвічі, з яких майже чи не кожен стикається з найгострішою проблемою сучасності – працевлаштування.

Молодіжне безробіття – це складне економічне, соціальне й психологічне явище, яке характеризується високою питомою вагою молоді у складі безробітних, має характер періодично функціонального безробіття.

На сьогоднішній день численні соціопитування молоді, фіксують критичне сприйняття сучасного життя в Україні та скептичну налаштованість до можливості швидких та якісних змін власної долі. Зокрема, за висновками експертів Інституту Горшеніна, та результатами річного міжнародного соціологічного дослідження «Студенти - образ майбутнього» головними проблемами молодих українців є труднощі у працевлаштуванні та відсутність можливостей самореалізації. Зокрема, у рейтингу нагальних проблем саме проблема працевлаштування є найбільш актуальною для нашої молоді (64,5% опитаних).

Причини безробіття молоді мають специфічний характер і відрізняються за її віковими групами. Але у загальному вигляді їх можна згрупувати у такий спосіб:

- Неможливість знайти роботу після закінчення навчання;
- Підготовка до вступу у ВНЗ, складання вступних іспитів та очікування на їх результати;
- Через навчання;

➤ Зайнятість домашнім господарством, що безпосередньо пов'язано з формуванням сім'ї та народженням дітей;

➤ Звільнення з попереднього місця роботи за власним бажанням, найчастіше через незадовільний рівень оплати та умов праці;

➤ Звільнення за власним бажанням (більш упевнені в можливості знайти для себе іншу роботу);

➤ Жінки частіше підпадають під скорочення штатів і почуваються на ринку праці значно менш упевненими ніж чоловіки, до того ж їм буває складніше влаштуватися на роботу;

➤ Жінки в цілому більше уваги приділяють одержанню спеціальної освіти і раніше виходять заміж, значну частину часу відводять на народження та виховання дітей, тому пізніше виходять на ринок праці;

➤ Обмеженість сільського ринку праці як за кількісними (кількість робочих місць), так і за якісними характеристиками (вибір виду діяльності, заняття тощо).

Для забезпечення економічного розвитку країни, підвищення рівня життя населення необхідно створити надійну систему підготовки кадрів, яка б відповідала потребам ринку праці. На сьогоднішній день з'явилося дуже розповсюджене явище, що випускники ВНЗ, професійно-технічних училищ не можуть працевлаштуватися через те, що їх професії не потрібні економіці, або рівень кваліфікації не відповідає вимогам роботодавця. З іншого боку, в умовах відродження багатьох галузей роботодавці, особливо у великих промислових містах відчувають гостру нестачу кадрів.

За характером впливу причини неучасті молоді на ринку праці можна поділити на два типи:

1. Об'єктивна не активність – види діяльності, об'єктивно пов'язані з процесів відтворення трудових ресурсів населення: навчання, виконання сімейних і домашніх обов'язків, інвалідність. Ці причини існують незалежно від рівня соціально-економічного розвитку та стану ринку праці країни чи регіону.

2. Вимушена не активність – характеризує неявне безробіття, коли молоді люди, які хочуть і можуть займатися економічною діяльністю, не шукають роботу, оскільки не вважають можливим або втратили надію знайти для себе роботу.

Безробіття серед молоді, в основному спричинене недостатньою кваліфікацією молодих робітників. Роботодавці і навчальні заклади поки що не стали повноцінними соціальними партнерами, котрі разом можуть вирішити питання якісної підготовки працівників робочих професій і кваліфікованих спеціалістів.

Соціально-економічні наслідки молодіжного безробіття є більш складними та глибокими, ніж у безробіття дорослого населення. Зазвичай, розглядаючи наслідки безробіття у першу чергу дослідники акцентують увагу на економічний бік цієї проблеми. Дійсно, наслідком безробіття є скорочення обсягів виробництва, а, відповідно, зменшення реального ВВП та зниження рівня життя населення. Але, крім економічних, безробіття має дуже суттєві негативні соціальні наслідки. Безробіття серед молодого населення призводить до: поглиблення бідності та зубожіння бюджетів молодих сімей (як наслідок - збільшення розлучень, абортів, зниження народжуваності, збільшення кількості

безпритульних і покинутих дітей, дітей-сиріт); відтоку молодих фахівців до розвинутих країн; пошуку альтернативних форм заробітку у сфері неформальної економіки і тіньового бізнесу та підриву інтересу до освіти; посилення криміногенної ситуації в країні.

4. Нормативно-правове забезпечення процесу працевлаштування молоді

Конституцією України в розділі II «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина» статтею 43 гарантовано кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Стаття 9 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», яка наголошує: «Держава, враховуючи вартість прожиткового мінімуму та виходячи з реальних можливостей бюджету, підвищує розміри допомоги сім'ям на неповнолітніх дітей, стипендій та інших видів матеріального забезпечення молоді, яка отримує професійно-технічну, вищу освіту у відповідних навчальних закладах. Матеріальне забезпечення, включаючи стипендії учнівської та студентської молоді, яка перебуває на повному державному забезпеченні, встановлюється на рівні прожиткового мінімуму».

Стаття 52 Закону України «Про вищу освіту» говорить, що випускники вищих закладів освіти, які здобули освіту за кошти державного або місцевого бюджетів, направляються на роботу і зобов'язані відпрацювати за направленням 3 роки і в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

У статті 53 – наголошується, що на час виробничого навчання, практики учням і студентам забезпечуються робочі місця, безпечні та нешкідливі умови праці. Порядок оплати виконаної роботи під час виробничого навчання і практики визнається Кабінетом Міністрів України.

У статті 38 – обумовлено, що студентське самоврядування повинно сприяти працевлаштуванню випускників. Зараз ця робота ведеться, але потрібно посилити інформаційні роботи молодіжного центру зайнятості та підвищити рівень співпраці з громадськими студентськими організаціями вищих навчальних закладів (зокрема, студентськими самоврядуваннями, профспілковими комітетами студентів).

У Кодексі законів про працю України надання молоді першого робочого місця передбачено статтею 197: «Працездатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років. Молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України».

Законом України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» передбачено забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем шляхом надання дотації роботодавцю. Забезпечення молоді першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю здійснює державна служба зайнятості, в разі прийняття на роботу за направленням державної служби зайнятості молоді, якій надається перше робоче місце за отриманою відповідною професією (спеціальністю), строком на два роки та за умови відсутності в нього протягом останніх шести місяців скорочення чисельності працюючих за професією (спеціальністю), за якою працевлаштовується молодий громадянин.

Постановою КМУ «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року» від 15 жовтня 2012 р. №1008 передбачається розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів шляхом: створення умов для підвищення рівня зайнятості населення; стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць; збереження та розвитку трудового потенціалу; підвищення ролі заінтересованих у перетвореннях на ринку праці учасників соціального діалогу (об'єднань організацій роботодавців та професійних спілок). Програмою визначені заходи і шляхи розв'язання проблем у сфері зайнятості населення та передбачає консолідацію зусиль усіх сторін соціального діалогу, що спрямовані на підвищення рівня економічної активності населення, сприяння його продуктивній зайнятості та посилення соціального захисту від безробіття.

Права та обов'язки випускників ВНЗ, порядок їх працевлаштування, соціальні гарантії і компенсації детально регламентовані Указом Президента України від 23 січня 1996 р. №77 «Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» в редакції Указу Президента України від 16 травня 1996 року №342, встановлено, що особи, які навчаються за рахунок державних коштів, укладають з адміністрацією ВНЗ угоду, за якою вони зобов'язуються після закінчення навчання та одержання відповідної кваліфікації працювати в державному секторі народного господарства не менше ніж три роки. У разі відмови працювати в державному секторі народного господарства випускники відшкодовують в установленому порядку до державного бюджету повну вартість навчання. Порядок працевлаштування випускників, які закінчили ВНЗ за рахунок коштів відповідних юридичних та фізичних осіб, визначається угодами між ними. Випускники, які закінчили ВНЗ за власний рахунок, мають право обирати місце працевлаштування за особистим бажанням.

5. Методи вирішення проблем молодіжного безробіття

Труднощі працевлаштування випускників навчальних закладів перетворилась на одну з найболочіших соціальних проблем. На думку деяких фахівців, які займаються проблемами молодіжного працевлаштування, навчальним закладом має виконуватись єдина обов'язкова умова – навчання та виховання, проблема

подальшого працевлаштування не є компетенцією закладу освіти. Рейтинг ВНЗ повинен визначатися кількістю працевлаштованих випускників. Випускники повинні пам'ятати, що усі підприємства віддають перевагу кваліфікованим спеціалістам. Варто також звернути увагу на тенденцію престижних професій, ринок праці спеціалістами яких перенасичений. Сьогодні важко знайти роботу юристам, економістам, менеджерам. Тому молоді представники цих спеціальностей які недавно закінчили вищий навчальний заклад, змушені масово перекваліфіковуватись, оскільки роботодавці не мають бажання брати у штат людину без досвіду роботи, тому що знають, що українські вузи готують спеціалістів з високою теоретичною базою, але не з достатньою практичною підготовкою. Студенти заочної форми навчання мають значні переваги, оскільки можуть одночасно працювати і навчатись.

На підставі результатів аналізу ринку праці доводиться констатувати, що становище молоді України залишається складним та вимагає невідкладних заходів для стабілізації працевикористання її потенціалу. Серед них, перш за все, - здійснення всебічного аналізу використання праці молоді, відповідності пропозиції її робочої сили потребам господарського комплексу країни, управління процесами розподілу молодих кадрів; забезпечення розвитку та захисту інтелектуального потенціалу покоління, що вступає у трудове життя.

Сьогодні більш ефективно вирішувати завдання щодо працевлаштування молоді можна за допомогою системи економічного стимулювання підприємств, установ та організацій шляхом розробки та запровадження механізму заохочення роботодавців щодо зарахування на роботу (або стажування) випускників навчальних закладів, надання молоді першого робочого місця та його фінансового забезпечення.

Дієвими та перспективними заходами сприяння молодіжному працевлаштуванню є також установлення контролю за працевлаштуванням молодих спеціалістів-випускників, потреба в яких була заявлена раніше, з обов'язковим відпрацюванням трьох років; започаткування та розвиток у навчальних закладах комплексних програм з організації практики та можливість фіксування такої практики у трудовій книжці як частини трудового стажу; створення агенцій (служб) працевлаштування випускників при навчальних закладах.

Сприяння розвитку самозайнятості та підприємницької діяльності молоді - один з найбільш перспективних шляхів здійснення активної політики зайнятості. Це пов'язано з тим, що переважна більшість молоді позитивно ставиться до ринкових форм господарювання, більш активна і здатна до підприємництва. У цьому напрямі доцільне удосконалення інституційної та інформаційної підтримки молодіжного підприємництва, покращення освітньої та соціально-психологічної підтримки молоді, яка хоче розпочати власну справу; сприяння в наданні пільг та отриманні кредитів; створення кредитної спілки для молодих підприємців.

Отже, основними заходами, які повинні проводитися для зменшення безробіття серед молоді, мають бути агітаційна та просвітницька роботи.

Реальними шляхами рішення проблеми працевлаштування молоді можуть бути:

- забезпечення механізму гарантування першого робочого місця молодій людині, що вступає у трудову діяльність;
- удосконалення структури професійного навчання;
- забезпечення чітких гарантій щодо фінансування державних програм зайнятості молоді;
- розвиток малого та середнього бізнесу;
- організація оплачуваних громадських робіт;
- впровадження гнучкого графіку роботи;
- диференційований підхід до працевлаштування молоді як слабо захищених прошарків суспільства;
- покращення системи перепідготовки і перекваліфікації кадрів;
- удосконалення системи безперервної освіти;
- підвищення оперативності і інформативності роботи служби зайнятості;
- узгодженість в роботі з комерційними структурами;
- розробити систему заохочень та пільгового оподаткування, підприємств, що надають роботу молодим спеціалістам тощо;
- сприяти створенню необхідної кількості державних і комерційних спеціалізованих інститутів, що займаються працевлаштуванням, професійним консультуванням, психологічною підтримкою (зокрема, спеціалізованих агентств для молоді, кадрових агентств, центрів соціально-психологічної допомоги молоді, бірж праці тощо);
- формувати державне замовлення для вузів на такі спеціальності, які відповідають вимогам часу і умов сформованого ринку праці;
- стимулювати підприємства і приватних підприємців у збільшенні кількості молодих фахівців при формуванні кадрового потенціалу фірм (проводити на базі бірж праці та кадрових агентств консультаційно-роз'яснювальні семінари з роботодавцями);

Зрозуміло, що система заходів щодо зниження рівня безробіття молоді не обмежується наведеним, існує багато можливостей для творчого пошуку шляхів виходу із складної ситуації, що склалася зараз на ринку праці, але тільки комплексний підхід до розв'язання проблеми дозволить досягти певних позитивних зрушень у сфері працевлаштування молоді в Україні.

ЛЕКЦІЯ № 7

ТЕМА: « *Проблема працевлаштування осіб з інвалідністю* »

ПЛАН

1. Поняття «особа з інвалідністю», «інвалідність».
2. Сутність соціальної політики стосовно осіб з інвалідністю.
3. Типи моделей інвалідності та їх врахування при працевлаштуванні
4. Працевлаштування осіб з інвалідністю.
5. Звичайне та спеціальне робоче місце працівника з інвалідністю
6. Вимоги, вигоди для роботодавців щодо працевлаштування осіб з інвалідністю.
7. Послуги центрів зайнятості щодо працевлаштування осіб з інвалідністю

Література

1. Закон України «Про зайнятість населення». [//portal.rada.gov.ua/news/Novyny/Povidomlennya/65491.html/](http://portal.rada.gov.ua/news/Novyny/Povidomlennya/65491.html/).
2. Конвенція ООН про права інвалідів, ратифікована Законом України N1767-VI (1767-17) від 16.12.2009 // <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Конвенція 159 Міжнародної організації праці «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів», ратифікована Законом України від 6 березня 2003 року № 624-IV.
4. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР), 1991, №21, ст. 252 (із змінами і доповненнями) // <http://zakon.rada.gov.ua>.
5. Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 06.10.05 №2961/2005 (із змінами і доповненнями)// <http://zakon.rada.gov.ua>.
6. Авдєєв Л.Г. Стан та перспективи розвитку професійної орієнтації в Україні.- К., 2012.- 63 с. Актуальні проблеми професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів: Тези доповідей. – К., 2003. – С. 95 – 98.
7. Актуальні проблеми професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів: Тези доповідей. – К., 2003.
8. Актуальні проблеми професійної самореалізації осіб з особливими потребами на ринку праці: збірник наукових праць; упоряд.: М.П.Лукашевич, Н.В.Коляденко, В.І.Жуков, О.М.Ковбаско.- К.: ІПК ДСЗУ, 2008.- 131 с.
9. Граждан, О. Б. Професійна орієнтація і профнавчання інвалідів / О. Б. Граждан // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому освітньому середовищі : тези доп. : восьма міжнар. наук.- практ. конф. / Відкрит. міжнар. ун-т розвитку людини „Україна” [та ін.]. – К., 2007. – С. 99–100.
10. Іпатов А.В., Сергієні О.В., Топка В.П. Модель державної системи професійної реабілітації інвалідів в Україні: Методичні рекомендації.- К.: Укр. Держ. НДІ МСПІ, 25.06.2002 р.
11. Карпіловська С.Я., Мітельман Р.Й., Синявський В.В. [та ін.]. Основи професіографії.- К., 1997.- 148 с.

12. Коляденко Н.В. Профілактика соціальної дезадаптації осіб з обмеженими можливостями в процесі забезпечення безперервної професійної освіти інвалідів // Актуальні проблеми професійної самореалізації осіб з особливими потребами на ринку праці. – Київ, 2008. – С. 47–53.
13. Коляденко Н.В. Роль державної служби зайнятості у забезпечення реабілітаційного змісту професійного навчання інвалідів // Ринок праці та зайнятість населення. – №2(16), 2008. – С.41–14.
14. Коляденко Н.В. Забезпечення гармонізації зайнятості осіб з обмеженими можливостями в умовах сучасного ринку праці // Основні напрями гармонізації зайнятості населення на сучасному етапі соціально-економічних реформ в Україні: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (23 травня 2012 р., м.Київ).- Київ, 2012- С.146-154.
15. Колешня, Л. Г. Професійна орієнтація як засіб підвищення конкурентоспроможності осіб з особливими потребами на сучасному ринку праці / Л. Г. Колешня, Н. К. Стульпінас // Ринок праці та зайнятість населення. – 2007. – № 3. – С. 16–17.
16. Маршавін Ю. М. Шляхи удосконалення технологічних засад працевлаштування осіб з особливими потребами // Актуальні проблеми професійної самореалізації осіб з особливими потребами на ринку праці. – Київ, 2008. – С. 5–15.

ВСТУП

Інваліди складають значну соціальну групу, яка потребує особливої допомоги з боку держави. Станом на сьогодні це майже кожен двадцятий українець. Інвалідність – це не тільки проблема особистості, але і держави і суспільства в цілому. Ця категорія громадян не тільки потребує соціального захисту, а й розуміння їх проблем з боку оточуючих людей, яке буде виражатись не в жалості, а в людському співчутті і в рівному ставленні як до рівноправних членів суспільства. Інвалідність, порушуючи біологічні функції організму, суттєво знижує соціальну активність людини. Саме трудова діяльність, яка є значимою у процесі соціалізації та самореалізації будь-якої людини, відіграє особливу роль у подоланні наслідків інвалідності, вона створює позитивний вплив на життя інваліда, дає йому відчуття своєї необхідності для сім'ї й суспільства, сприяє реабілітації. Адже не всі інваліди шукають роботу виключно заради заробітку, – більшість з них намагається увійти в соціальну сферу, проводити час не тільки вдома але й у колективі, брати участь у суспільно корисній праці.

Із огляду на викладене, вбачається крайня необхідність виявлення проблем у реалізації особами з інвалідністю права на працю, і, відповідно, віднайдення шляхів їх вирішення.

1. Поняття «особа з інвалідністю», «інвалідність».

Якщо проаналізувати міжнародні англійськомовні документи в сфері захисту інвалідів, то можна і не зустріти слова «інвалід». І це зрозуміло, адже цей термін у перекладі на українську означає хворий, непрацездатний, слабкий, немічний. У

багатьох документах використовується слово «disability», що означає нездатність – стан фізичного або розумового розладу, те, що робить людину нездатною, неспроможною, безсилою, непрацездатною. Причому в даному випадку вживається одночасно словосполучення «person with disability» чи «people with disability», де одразу помітно, що це особа, особистість, людина з певними вадами. В цих термінах ми можемо зустріти також термін, що означає те, що робить людину нездатною, ускладнює розвиток. До речі «invalidos» іспанською означає «такий, що не має цінності». Однак, ми, українці, маючи таку гарну, мелодійну, багату мову, перекладаючи міжнародні акти в більшості випадків вживаємо термін інвалід, хоча такого терміна там і близько немає, що ще раз доводить низький рівень освіченості та гуманізації нашого суспільства.

Тлумачення цього терміна міститься також і в актах ООН, Генеральною Асамблеєю якої від 9 грудня 1975 р. проголошено Декларацію про права інвалідів, де під цією категорією *людей розуміються особи, які не можуть повністю або частково самостійно забезпечити потреби нормального, особистого і соціального життя через вроджену чи набуту ваду, фізичні або розумові здібності.*

Міжнародна організація праці (далі - МОП) в Конвенції «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» № 159 від 20 червня 1983 р., під цим терміном має на увазі особу, можливості якої отримувати, зберігати підходящу роботу та просуватися по службі значно обмежені у зв'язку з належним чином підтвердженою фізичною чи розумовою вадою. Що ж стосується Конвенції ООН «Про права інвалідів» від 13 грудня 2006 р., то вона до цієї категорії людей відносить *осіб зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, які при взаємодії з різними життєвими бар'єрами, негараздами можуть заважати їх повній, ефективній участі в діяльності суспільства нарівні з іншими.*

Однак не завжди, перекладаючи міжнародні документи, ми вживаємо принизливий термін «інвалід». Зокрема, в Конвенції «Про мінімальні норми соціального забезпечення» від 28.06.1952 р. № 152 для позначення такої категорії осіб вживається термін «особи зі зниженою працездатністю», а в Конвенції «Про боротьбу з допінгом у спорті», яка ратифікована Законом України від 03.08.2006 р. - вживається термін «особи з обмеженими фізичними і розумовими можливостями».

Слід наголосити на тому, що в теорії трудового права і права соціального забезпечення існують різні формулювання поняття «інвалід». Так, у *ст. 2 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 квітня 1991 р. говориться, що інвалідом є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.* Таке ж поняття інваліда надано в ст. 1 Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 6 жовтня 2005 р.

В інших же нормативних актах для означення такої категорії населення вживається термін «особи з обмеженою працездатністю». Зокрема, в Законі

України «Про місцеве самоврядування» відповідно до п.п.12 п. 6 ст. 34 та статті 177 Господарського кодексу України. У Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» **поряд із терміном «інвалід» вживається також термін особа зі зниженою працездатністю.** Варто звернути увагу й на те, що в деяких документах вживається такий термін, як громадяни з особливими потребами, зокрема в Державній доповіді про становище інвалідів та основи державної політики щодо розв'язання проблем громадян з особливими потребами. **Останніми роками в законодавстві почав використовуватися термін особа з обмеженими фізичними і розумовими можливостями для означення осіб зі зниженою працездатністю.**

Таке різноманіття термінів у законодавстві пояснюється ставленням держави до людей з інвалідністю. Якщо характеризувати сучасне ставлення держави до таких осіб, то це скоріше ставлення як до соціальної проблеми. Мова йде про ставлення, де головне - подбати про певну соціальну допомогу для людей з інвалідністю для того, щоб розв'язати більшість їхніх проблем. Так, і Закон України Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні, орієнтується саме на соціальний захист людей з інвалідністю (надання адресної матеріальної допомоги, забезпечення спеціальними технічними засобами та ін.). При цьому відсутні механізми соціалізації людини з інвалідністю в суспільство, сім'ю. Виходячи з аналізу міжнародного й вітчизняного законодавства, науковці (Н.М. Биба) прагнуть до уніфікації визначення поняття «інвалід»: **це особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, травмою (її наслідками), або з вродженими обмеженнями нормальної життєдіяльності, що викликає в неї потребу в соціальній допомозі й посиленому соціальному захисті, а також виконання з боку держави відповідних заходів для забезпечення її законодавчо закріплених прав.**

20 грудня 2017 року Верховна Рада України прийняла закон, що передбачає заміну терміну «Інвалід» в низці законодавчих актів, пов'язаних з соціальним захистом людей з інвалідністю.

Згідно з прийнятим документом, у 44 законах слова «інвалід», «особа з обмеженими фізичними можливостями», «інвалід війни» та «дитина-інвалід» у всіх відмінках і числах замінюються словами «особа з інвалідністю», «особа з інвалідністю внаслідок війни» та «дитина з інвалідністю».

Зміни, зокрема, торкнулися Кодексу законів про працю, Сімейного кодексу, Основ законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, законів «Про реабілітацію жертв політичних репресій на Україні», «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» тощо.

У вересні 2016 року президент України підписав аналогічний закон, за яким термін «інвалід» прибирали з закону «Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів та Факультативного протоколу до неї».

Ці зміни розроблені, зокрема, у межах Плану заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року.

Цьому передували зауваження правозахисників, активістів, людей з інвалідністю про те, що у 2009 році, коли Верховна Рада України ратифікувала Конвенцію, сталася помилка при перекладі. Так, Генеральна Асамблея ООН прийняла назву документу англійською мовою Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Однак при перекладі на українську була офіційно використана назва – Конвенція про права інвалідів. І важливе слово «людина» було вилучено з контексту.

3-го грудня світова спільнота відзначатимемо Міжнародний день людей з інвалідністю. Інформаційних приводів згадувати про цей день сьогодні, на жаль, чимало. Війна на сході нашої країни, люднева трагедія на Майдані, сутички на початку весни у Криму...

Більшість вітчизняних видань почнуть віншувати, даруйте, інваліда. Інвалід-солдат, інвалід-дитина, інвалід-спортсмен, інвалід-мати, інвалід-нещасний, який доживає віку на крихітну інвалідську пенсію чи інвалід-герой, який зумів попри все досягнути успіху...

Як тільки в українських медіа порушується тема інвалідності, найчастіше вона висвітлюється в діаметрально протилежних аспектах. Перший – «героїзація» інвалідності. Мовляв, як ця мужня людина – без рук та ніг (спокуса деталізації інвалідності) – піднялася на Говерлу, перепливла Дніпро, здобула вищу освіту, додала чисельні перешкоди на шляху до роботи...

Другий аспект: пожалійте цього нещасного «інваліда». Зокрема, людина, яка має інвалідність, подається як споживач, як немічна особа, яка потребує тотальної турботи й захисту, і сама не нащо не здатна.

Писати про інвалідність, справді інколи дуже важко. Особливо коли не знаєш, як вести розмову з людиною, яка користується візком. Чи з людиною, яка пересувається на милицях внаслідок ускладнення хвороби, скажімо, через цукровий діабет. Або з людиною, яка, щоб тебе почути, просить писати на папері...

Чим більше я писала про людей з інвалідністю, тим чутливіше сама реагувала на слово «інвалід», «людина з обмеженими можливостями», «людина з вадами здоров'я». За цими словами малювалися картини бідної, нещасної, покаліченої, неспроможної особи. А мої співрозмовники такими не були.

Це - люди з активною громадянською позицією. Ніяк не святі. Щось дається їм легше, щось важче. Часом можуть насварити, іншим разом - розсмішити. Це просто... люди. Не слід з них робити героїв й оспівувати їхні «подвиги». Не варто на їхній інвалідності «робити» рейтинги для видання. Не треба про «них» згадувати тільки... у День людей з інвалідністю, більше того - вітати зі святом (?).

Коли Верховна Рада України ратифікувала у 2009 році Конвенцію про права інвалідів, при перекладі сталася одна прикра (але принципова!) помилка. Так, Генеральна Асамблея ООН прийняла назву документу англійською мовою Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Однак при перекладі на українську була офіційно використана назва - Конвенція про права інвалідів. Слово - важливе слово - «людина» було вилучено з контексту.

Звідси - і все наше законодавство, і соціальний захист чи пільги для інваліда (а не для людини), офіційні назви держустанов або назви громадських організацій.

І класичне... «Місця для пасажирів з дітьми, людей похилого віку та інвалідів».

Звісно, офіційні тексти документів важко змінювати. Та в наших журналістських силах започаткувати громадську дискусію щодо коректного вживання термінів щодо людей з інвалідністю. І самим перестати вживати слово «інвалід». Це щонайменше.

А далі в темі «інвалідності» можна відкрити для себе необмежені можливості для майбутніх журналістських матеріалів.

Зокрема, писати в статтях про людей з інвалідністю цікаво, без крайнощів - жалю, страху чи героїзму.

Запрошувати людей з інвалідністю як експертів на теле- чи радіоефіри. При чому не тільки з питань інвалідності чи доступності. Так, серед моїх знайомих є юристи, адвокати, ІТ-фахівці, майстри та майстрині, журналісти... їхня думка важлива. Але ми часто нехтуємо їхніми фаховими знаннями, бо це ж... «інваліди»?

Нерідко самі люди з інвалідністю через свою пасивність, втому, незнання чи невміння себе захистити підтверджують стереотипи «безпорадного інваліда-споживача». Пільги, дотації, залежність від держави та оточуючих - часто це зручно, часто так звично, часто - бо нікуди діватися (без освіти, без роботи).

Тому відповідальність журналіста ще й у тому, щоб у своїх матеріалах спонукати людей з інвалідністю відстоювати свої права, звільнитися від «зручної» споживацької моделі, коли всі навколо винні, бо я «інвалід». Писати про людину з активною громадянською позицією, розривати «шаблон»: і від «я - пацієнт» переходити до «я - громадянин і я цінний для суспільства».

...Якщо 3 грудня - це, зокрема, день, коли ЗМІ привертають увагу громадськості до захисту прав та гідності людей з інвалідністю.

То саме час починати писати про людей.

Державна політика щодо інвалідів ґрунтується на законах, а реалізація та розв'язання проблем інвалідів відбувається через соціальні проекти і програми, які фінансуються переважно з Державного бюджету.

Зважаючи на необхідність комплексного розв'язання проблем інвалідності;— кардинальної зміни підходів до ролі і місця людей з інвалідністю в економічному та соціальному житті суспільства, у 2005 році Верховною Радою України був прийнятий Закон України "Про реабілітацію інвалідів в Україні". Його реалізація створила не лише необхідні умови для повноцінного життя людей з обмеженими можливостями - відновлення фізичного статусу, здобуття освіти, професії, посиленої участі в трудовій діяльності, а й змінила ставлення до них як повноправних громадян усього суспільства.

Закон України "Про реабілітацію інвалідів в Україні" дав поштовх серйозним конструктивним змінам у забезпеченні правових і конституційних гарантій у сфері соціального захисту та реабілітації інвалідів. На його виконання прийнято цілу низку законодавчо-нормативних актів. Зокрема, прийнято Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо професійної і

трудової реабілітації інвалідів", "Про внесення змін до деяких законів України щодо реалізації інвалідами права на трудову зайнятість"; Укази Президента України "Про першочергові заходи щодо створення сприятливих умов життєдіяльності осіб з обмеженими фізичними можливостями", "Про заходи щодо створення сприятливих умов для забезпечення соціальної, медичної та трудової реабілітації інвалідів", "Про додаткові невідкладні заходи щодо створення сприятливих умов для життєдіяльності осіб з обмеженими фізичними можливостями".

Однією з програм, що гарантує захист прав людей з обмеженими функціональними можливостями є державна цільова програма "Національний план дій з реалізації Конвенції про права інвалідів та розвитку системи реабілітації інвалідів" на період до 2020 року.

Метою Програми є забезпечення реалізації прав і задоволення потреб інвалідів нарівні з іншими громадянами, поліпшення умов їх життєдіяльності згідно з Конвенцією про права інвалідів.

Виконання Програми забезпечить:

підвищення рівня поінформованості населення про особливі потреби інвалідів, формування поваги до їх прав, особистості та гідності; приведення національного законодавства у відповідність з вимогами Конвенції; запровадження системи ведення обліку інвалідів, даних про реабілітаційні заходи і соціальні послуги, яких вони потребують; залучення представників громадськості до участі в реалізації прав і задоволенні потреб інвалідів, поліпшення умов їх життєдіяльності; розвиток міжнародного співробітництва.

Реалізація даної Державної програми створила підґрунтя для ратифікації Україною Конвенції про права інвалідів.

Отже, в Україні сформувалась певна система соціального захисту людей з обмеженими функціональними можливостями. Однак є потреба у впровадженні нових підходів, методик, а також у розширенні мережі громадських організацій, які надають соціальні послуги таким людям.

Інвалідність відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (ст.3) як міра втрати здоров'я і визнання особи інвалідом визначається шляхом експертного обстеження в органах медико-соціальної експертизи (МСЕ) Міністерства охорони здоров'я України. Положення про медико-соціальну експертизу затверджується Кабінетом Міністрів України з урахуванням думок громадських організацій інвалідів.

Залежно від ступеня порушення функцій організму й обмеження життєдіяльності встановлюються перша, друга, третя групи інвалідності, а особам у віці до 16 років — категорія «дитина-інвалід».

Залежно від приналежності до тієї чи іншої групи вирішуються питання працевлаштування й організації побуту інвалідів. Маломобільні інваліди (здатні пересуватися тільки за допомогою колясок чи на милицях) можуть працювати вдома чи з доставкою їх до місця роботи. Ця обставина зумовлює багато додаткових проблем:

➤ обладнання робочого місця вдома чи на підприємстві; доставка замовлень інваліду, що працює вдома, і готових виробів на склад чи споживачу;

- матеріально-сировинне і технічне постачання;
- ремонт, профілактика устаткування вдома;
- виділення транспорту для доставки інваліда на роботу і з роботи тощо.

Ще складніша ситуація — з нерухомими інвалідами, прикутими до постелі. Вони не можуть без сторонньої допомоги пересуватися, але здатні працювати розумово, аналізувати суспільно-політичні, економічні, екологічні й інші ситуації; писати статті, художні твори, створювати картини, займатися бухгалтерською діяльністю і т. ін.

Якщо такий інвалід живе в родині, багато проблем розв'язується відносно просто. А якщо він самотній? Тут потрібні спеціальні працівники, які знаходили б таких інвалідів, виявляли їхню працездатність, допомагали одержувати замовлення, укладали договори, постачали необхідні матеріали й інструменти, організовували збут продукції тощо. Зрозуміло, що такий інвалід має труднощі й у повсякденному побуті, починаючи з ранкового туалету і закінчуючи забезпеченням продуктами. В усіх цих випадках інвалідам допомагають спеціальні соціальні працівники, які за догляд за ними одержують заробітну плату. За сліпими, але мобільними інвалідами також закріплюються оплачувані державою чи благодійними організаціям

2. Сутність соціальної політики стосовно осіб з інвалідністю

Соціальна політика стосовно осіб з обмеженими можливостями здійснюється за двома напрямками:

- 1) з точки зору суспільних, глобальних проблем — зміни суспільної думки до проблеми інвалідності і формування середовища життєдіяльності, створення системи соціального і раціонального працевлаштування і т. ін.;
- 2) з точки зору окремого індивіда — створення необхідних умов для адаптації до нових життєвих умов з урахуванням індивідуальних особливостей.

У Рекомендаціях до реабілітаційних програм 44 сесії Парламентської Асамблеї Ради Європи від 5 травня 1992 р. зазначалося, що *«інвалідність — це обмеження в можливостях, обумовлені фізичними, психологічними, сенсорними, соціальними, культурними, законодавчими й іншими бар'єрами, що не дозволяють людині, яка має інвалідність, бути інтегрованим у суспільство і брати участь у житті сім'ї або суспільства на таких же підставах, як і інші члени суспільства. Суспільство зобов'язане адаптувати існуючі в ньому стандарти до особливих потреб людей, що мають інвалідність, для того щоб вони могли жити незалежним життям»*.

Значні зусилля щодо зміни в суспільних відносинах стосовно інвалідності відіграє ООН, її спеціалізовані установи, інші організації міжнародного співтовариства.

20 грудня 1992 року ООН розробила Стандартні правила по наданню інвалідам рівних можливостей, а 48 сесія Генеральної Асамблеї ООН, 14 грудня 1993 р. ухвалила їх.

В Україні за роки незалежності також відбулися зміни стосовно проблем інвалідності. Наприклад, у 1991 р. був прийнятий, а в 1994, 1996, 2000 рр. доповнений і вдосконалений Закон України **«Про основи соціальної**

захищеності інвалідів в Україні», в якому вперше у вітчизняному законодавстві пріоритетом соціальної політики держави стосовно інвалідів стає реабілітація. Закон передбачає ряд спеціальних прав для інвалідів, без яких вони не можуть успішно інтегруватись в суспільство, зокрема:

- право на медичну допомогу (безкоштовно або на пільгових умовах),
- право на медичну реабілітацію;
- право на забезпечення безперешкодного доступу до інформації з допомогою засобів комунікації;
- право на забезпечення безперешкодного доступу до об'єктів соціальної інфраструктури;
- право на забезпечення житлом (з обладнанням жилого приміщення спеціальними засобами і пристроями відповідно до індивідуальної програми реабілітації);
- право на освіту інвалідів;
- право на працевлаштування;
- право на матеріальне забезпечення;
- право на соціально-побутове обслуговування;
- право на медичне і санаторно-курортне лікування;
- право на транспортне обслуговування;
- право на створення громадських об'єднань.

Згідно з Законом України „Про зайнятість населення” держава гарантує громадянам у працездатному віці, у тому числі особам з інвалідністю:

- добровільність праці, вільний вибір або зміну професії та виду діяльності;
- безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб;
- безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою матеріальної допомоги;
- компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи;
- виплату вихідної допомоги працівникам, які втратили постійну роботу на підприємствах, в установах і організаціях, у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством;
- виплату безробітним в установленому порядку допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги членам сім'ї, які перебувають їх утриманні, та інших видів допомоги;
- включення періоду перепідготовки та навчання нових професій, участі в оплачуваних громадських роботах, одержання допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю до стажу роботи, а також до безперервного трудового стажу;

- надання роботи за фахом на період не менше трьох років випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів, раніше заявлених підприємствами, установами, організаціями.

Основні напрями державної політики у сфері охорони праці визначаються Законом України „Про охорону праці”. Свою діяльність щодо охорони праці держава спрямовує на створення належних безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

Стаття 12 Закону України „Про охорону праці” встановлює спеціальні правові засади охорони праці інвалідів:

- підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткові заходи безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників;

- у випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій;

- залучення інвалідів до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

3. Типи моделей інвалідності та їх врахування при працевлаштуванні

Працевлаштування людей із обмеженими можливостями є складовою соціальної реабілітації і, власне, соціальної роботи. З огляду на це, обговорюючи підходи до працевлаштування інвалідів варто розглянути насамперед моделі інвалідності, тобто варіанти концептуально-практичних підходів до розуміння інвалідності, взаємовідносин інваліда і суспільства, меж і можливостей соціальної реабілітації та інтеграції інвалідів.

Розрізняють такі моделі, як медична, соціальна, політико-правова модель, модель з позицій культурного плюралізму, в межах яких працевлаштування набуває різного сенсу й призначення.

Медична модель інвалідності розглядає інвалідність як захворювання, постійний або тимчасовий фізіологічний, психологічний, анатомічний дефект і визначає групу інвалідності, виходячи зі ступеня втрати працездатності. Основним методом розв'язання проблем інвалідності з погляду цього підходу є *медична реабілітація і трудотерапія*.

Соціальна модель розглядає інвалідність як обмежене соціальне функціонування та життєдіяльність в рамках збереження інвалідом здатності соціально функціонувати. Розв'язання проблем інвалідності сконцентровано на створенні системи соціальних послуг, спрямованих на забезпечення соціальної адаптації. Згідно з цією моделлю, розробка якої почалася ще у 1970-ті роки, визначальна роль в обмеженні повноправного функціонування людини в суспільстві належала її оточенню. Під інвалідністю розуміють тепер стан, спричинений не фізичним, психічним або розумовим порушенням людини, а взаємодією із середовищем, непристосованим до її можливостей. А відновлення

працездатності нова концепція інвалідності пов'язала зі створенням альтернативних соціальних об'єктів, пристосованих до її потреб, засобів, що надавали б їй можливість вести максимально повноцінне суспільне життя. Це означало якісно новий підхід до розв'язання проблем функціонування в суспільстві людини з функціональною обмеженістю.

Політико-правова модель трактує інвалідність як обмеження в можливостях і розглядає людей з інвалідністю як меншість, яка має право на рівність і свободу. Рівність участі у всіх аспектах життя суспільства і свобода вибору для цієї групи людей повинна реалізовуватися через законодавчо закріплені права, стандартизацію положень і правил, доступність архітектурного середовища, розвиток відповідної інфраструктури, зміну суспільної свідомості.

Модель інвалідності з позицій культурного плюралізму який розглядає людину з т.з. її унікальності як особистості, яка має позитивне значення для розвитку суспільства. Інвалідність трактують як культурну відмінність нарівні із неоднаковістю за кольором шкіри, віросповіданням, традиціями. В суспільстві для кожного члена, включаючи й людей з функціональними обмеженнями, повинні бути створені рівні умови для розвитку і реалізації потенційних здібностей і талантів.

Зараз в Україні відбувається перехід від суто медичного підходу щодо розуміння інвалідності до соціальної моделі, в межах якої реабілітація людини з обмеженими можливостями розглядається як відновлення не лише працездатності, а й усіх соціальних функцій людини.

4. Працевлаштування осіб з інвалідністю

Кожна людина має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Інвалідам забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом. Інвалідам гарантується забезпечення права на працевлаштування та оплачувану роботу, зокрема з умовою виконання роботи вдома. Інваліди, які не досягли пенсійного віку, мають право бути зареєстрованими у державній службі зайнятості як безробітні.

Міжнародна спільнота, членом якої є й Україна, ухвалила низку актів, що мають на меті допомогти людям з інвалідністю реалізувати свої можливості та здібності, залишатися в суспільстві та мати належний рівень життя. Зокрема, ці документи проголошують рівні можливості у здобутті освіти, відновленні працездатності, професійній підготовці, працевлаштуванні, зайнятості.

У 2006 р. Генеральною Асамблеєю ООН ухвалена Конвенція про права інвалідів, а у 2008 році утворено Комітет ООН з прав інвалідів. За ст.27 Конвенції держави визнають право інвалідів на працю нарівні з іншими. Воно включає право на одержання можливості заробляти на життя працею, що інвалід вільно обрав або на яку вільно погодився, в умовах, коли ринок праці й виробниче середовище є відкритими, інклюзивними і доступними для інвалідів. Учасники Конвенції забезпечують і заохочують реалізацію права на працю, у

тому числі тими особами, які одержали інвалідність під час трудової діяльності, шляхом прийняття, зокрема в законодавчому порядку, заходів, спрямованих на:

1)заборону дискримінації за ознакою інвалідності з питань, що стосуються всіх форм зайнятості, включаючи умови прийому на роботу та зайнятості, збереження роботи, просування по службі, а також забезпечення безпечних і здорових умов праці;

2)захист прав інвалідів, нарівні з іншими, на справедливий й сприятливий умови праці, включаючи рівні можливості й рівну винагороду за працю рівної цінності, безпечні й здорові умови праці (в тому числі захист від домагань);

3)забезпечення того, щоб інваліди могли здійснювати свої трудові й профспілкові права нарівні з іншими;

4)наділення інвалідів можливістю ефективного доступу до загальних програм технічної й професійної орієнтації, служб працевлаштування, а також професійного і безперервного навчання;

5)розширення на ринку праці можливостей для працевлаштування інвалідів та їх просування по службі, а також надання допомоги в пошуку, одержанні, збереженні й поновленні роботи;

6)стимулювання найму інвалідів у приватному секторі за допомогою заходів, які можуть включати програми позитивних дій, стимули й інші заходи;

7)інші;

Законодавство України визначає, що інвалідом є особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком травм або з уродженими дефектами, що призводить до обмеження життєдіяльності, до необхідності в соціальній допомозі і захисті. Тобто інвалідність може бути вродженою або набутою через хворобу, нещасний випадок, виробничу травму тощо. Інвалідність як міра втрати здоров'я, а відповідно — й міра прав на отримання соціальної допомоги та створення особливих умов для відновлення свого здоров'я чи налагодження життєдіяльності з огляду на його стан, визначається шляхом експертного обстеження в органах медико-соціальної експертизи (МСЕК) Міністерства охорони здоров'я України.

Висновок МСЕК щодо професійної придатності включається в індивідуальну програму реабілітації інваліда і є підставою для здійснення професійної орієнтації, професійної освіти та наступного працевлаштування з урахуванням побажань інваліда. Рішення МСЕК обов'язкове для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, реабілітаційними закладами незалежно від відомчої підпорядкованості, типу та форми власності. Основними суб'єктами державної системи соціального захисту людей з інвалідністю є **органи праці та соціального захисту населення, які спільно з центрами зайнятості розробляють заходи щодо сприяння зайнятості осіб з інвалідністю як складову програм зайнятості населення. Ці органи також формують централізований банк даних осіб з інвалідністю, виявляють людей з інвалідністю, котрі бажають працювати, і передають списки таких людей до центрів зайнятості, сприяють створенню умов для професійного навчання та реабілітації осіб з інвалідністю і розширенню мережі реабілітаційних закладів, забезпечують**

осіб з інвалідністю необхідним приладдям щодо створення умов для компенсації певних функцій організму, розширюють можливості трудової діяльності тощо.

Стереотипи та правда щодо працівників з інвалідністю

Однією з ключових проблем у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю є наявність стереотипів та упереджень по відношенню до них, які мають мало спільного з реальністю, а їх джерело слід шукати не у проблемі наявності інвалідності у цих людей, а у сприйнятті їх оточуючими, у т.ч. роботодавцями, і в організації роботи. *Серед найбільш поширених стереотипів слід назвати наступні:*

1) особи з інвалідністю можуть виконувати тільки некваліфіковану роботу або недостатньо кваліфіковано виконують свої функціональні обов'язки. Водночас, серед працівників з інвалідністю чимало висококваліфікованих професіоналів - юристів, економістів, ІТ-спеціалістів та ін. Люди з інвалідністю можуть бути такими ж ефективними працівниками, як і всі інші, якщо при працевлаштуванні врахувати стан їхнього здоров'я та уважно поставитися до підбору професії, місця роботи й робочих функцій. При цьому, працевлаштування дасть людині не лише заробіток, а й інші блага, зокрема спілкування, можливість самореалізуватись, певний соціальний статус тощо;

2) працівники з інвалідністю часто й тривалий час відсутні на робочому місці. Роботодавці усвідомлюють, що людина з інвалідністю періодично, залежно від характеру захворювання та причини встановлення інвалідності, має проходити медико-соціальну експертну комісію для підтвердження інвалідності. Цей процес потребує перебування у стаціонарі. Проте роботодавці знатимуть про це заздалегідь, тоді як хвороби працівників без встановленого статусу інвалідності важко спланувати та спрогнозувати. Водночас, оскільки працівникам з інвалідністю складніше знайти роботу, вони її більше цінують, менше відлучаються з робочого місця і відповідальніше виконують свої обов'язки;

3) побоювання роботодавців щодо того, як стан здоров'я працівника позначиться на виконанні службових обов'язків. У багатьох випадках працівники без статусу інваліда також створюють роботодавцю проблеми, іноді й більші. Прикладами можуть бути фактичне небажання «напружуватися» на роботі, нехтування трудовою дисципліною та розпорядком, зловживання спиртними напоями, низька працездатність, часті звільнення, крадіжки тощо; Разом із тим, далеко не для усіх працівників з інвалідністю потрібно спеціально облаштовувати робоче місце, інколи достатньо перерозподілити функції чи змінити графік роботи.

За таких умов набуває актуальності зміна ментальності суспільства й докладення зусиль задля того, аби змусити соціум подивитися на людей з інвалідністю як на професіоналів і фахівців.

На думку науковців (Петрусевича В.І.), необхідно розробити та запровадити соціальну рекламну кампанію, спрямовану на виховання толерантного ставлення до людей з особливими потребами, усунення стереотипного сприйняття людини з інвалідністю як непрацездатної особи, доведення тези про те, що людина з

інвалідністю може не гірше, а навіть краще, виконувати свої професійні обов'язки

Уявлення про «безпроблемність» та високу працездатність працівників без статусу інваліда (порівняно з людьми з інвалідністю) часто значно перебільшені. Проте ці недоліки проявляються лише через певний час після влаштування на роботу. А в момент ухвалення рішення щодо заповнення вакансії, за інших рівних умов, людина з інвалідністю завжди видається більш «проблемною», ніж гіпотетичний кандидат без інвалідності. Однак насправді проблеми та окремі вади існують у всіх працівників. З іншого боку, роботодавці усвідомлюють, що людина з інвалідністю періодично, залежно від характеру захворювання та причини встановлення інвалідності, має проходити медико-соціальну експертну комісію для підтвердження інвалідності. Цей процес потребує перебування в стаціонарі. Проте роботодавці знатимуть заздалегідь, коли саме планується перебування працівника з інвалідністю в стаціонарі, тоді як хвороби працівників без встановленого статусу інвалідності важко спланувати та спрогнозувати. Досвід переконує, що працівник з інвалідністю, як правило, має сильнішу мотивацію до збереження роботи, ніж інші працівники, отже, за рівних умов він надійніший, відданіший підприємству та менш схильний до зміни місця роботи. Працівники з інвалідністю ймовірніше «вкладатимуть душу» у свою працю, оскільки для них пов'язані з роботою соціальні контакти й соціальний статус часто є важливішими, ніж для інших працівників підприємства.

Оцінка індивідуальних здібностей та потреб

Раціональне працевлаштування особи з інвалідністю означає:

- відповідність умов праці функціональним можливостям особи, зокрема й тим, що пов'язані з інвалідністю;
- відповідність професійно значимих якостей, що необхідні для успішного виконання роботи, особистісним якостям, бажанням та уподобанням особи з інвалідністю;
- відповідність змісту виконуваної роботи професійній підготовці й навичкам (освіті, професії, досвіду роботи), наявним у особи з інвалідністю.

Працевлаштування людини з інвалідністю відбувається з урахуванням:

- індивідуальних схильностей і здібностей людини;
- рекомендацій медико-соціальної експертної комісії (МСЕК);
- рекомендацій спеціалістів служби зайнятості;
- можливості роботодавця адаптувати у разі потреби робоче місце для працівника із інвалідністю.

Вид роботи, до якої придатна особа з інвалідністю, може визначатися тим, якого типу ваду вона має: розумову, фізичну, сенсорну, порушення психічного здоров'я або поєднання цих проблем. Проте, коли справа доходить до виконання роботи, це менш важливо, ніж знання, навички й загальні здібності такої людини

Для успішного працевлаштування людей з інвалідністю необхідно робити акцент не на загальних медичних висновках, а на інформації, що безпосередньо відображає продуктивність працівника на робочому місці, його знання та навички, а також необхідні для нього спеціальні умови для ефективної роботи. Справедливим є твердження, що не існує двох людей з однаковими

функціональними обмеженнями внаслідок інвалідності, оскільки значна частка обмежень не є прямими наслідками інвалідності. Проте для успішного працевлаштування людини необхідно враховувати всі наявні обмеження. Під час працевлаштування на конкретну посаду необхідно визначати конкретні обмеження людини. Наприклад, той факт, що людина не чує, сам по собі нічого не означає. Це лише конкретне обмеження особи, пов'язане з інвалідністю. Водночас людям, яким із певних причин тяжко спілкуватися, не слід пропонувати роботу, пов'язану з постійним спілкуванням. У деяких випадках людям, після погіршення здоров'я і настання інвалідності, доводиться повністю змінювати спосіб життя та фах, здобувати нову освіту. Люди з інвалідністю також можуть реалізувати себе у власній справі, бути успішними підприємцями та бізнесменами.

Загальні особливості, які необхідно враховувати при працевлаштуванні людини з інвалідністю:

1. Індивідуальний режим прийому медикаментозної терапії;
2. Індивідуальний режим харчування;
3. Потреба в індивідуальному темпі виконання роботи;
4. Обмеження в пересуванні.

5. Можливість використання спеціальних допоміжних засобів та пристроїв, що частково компенсують функціональні обмеження або покращують умови праці (кондиціонер, ортопедичне крісло, посилення освітлення, лупа, протишумові вкладиші, навушники, шоломи, клавіатура зі шрифтом Брайля тощо).

Більшість з людей з інвалідністю здатні виконувати роботу на такому самому рівні, як і інші працівники. Вони будуть чудовим активом для своїх роботодавців, якщо виконуватимуть виробничі функції, що відповідають їхнім навичкам, здібностям, інтересам та можливостям.

5. Звичайне та спеціальне робоче місце працівника з інвалідністю

Працевлаштування особи з інвалідністю може відбуватися:

• **на звичайному робочому місці** (за потреби — із застосуванням певних заходів з його адаптації), якщо за умовами праці та з урахуванням фізичних можливостей інваліда воно може бути використане для його працевлаштування;

• **на спеціальному робочому місці** як на відкритому ринку праці, так і в межах захищеної зайнятості (на підприємствах громадських організацій інвалідів, соціально-економічних підприємствах, трудових майстернях для осіб із психічними захворюваннями та розумовою відсталістю, «транзитні»/«модельні» робочі місця тощо). **Спеціальне робоче місце інваліда** — окреме робоче місце або ділянка виробничої площі, які потребують вжиття додаткових заходів з організації праці особи з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, зумовлених інвалідністю, шляхом пристосування основного й додаткового устаткування, технічного обладнання тощо. Спеціальне робоче місце може бути створено вперше або шляхом адаптації/пристосування наявних умов праці на вже діючому робочому місці для працевлаштування особи з інвалідністю. Необхідність у створенні спеціальних

умов може виникнути за різних обставин: наприклад, коли приймають нових працівників, або коли працівники, які працювали раніше, повертаються до роботи після отримання виробничої травми, набуття інвалідності. Організація робочого місця для людини з інвалідністю може відбуватися за рахунок раціональнішого перерозподілу наявних виробничих функцій. Останній спосіб може бути привабливий тим, що він відносно простий і дає змогу обійтися без проходження складної процедури одержання державних дотацій. Сутність методу у тому, щоб за рахунок перерозподілу обов'язків у вже існуючому виробничому середовищі позбавити працівників від виконання певних операцій і, у такий спосіб, виділити окрему посаду для працевлаштування людини з інвалідністю. При цьому виграють всі: інші працівники можуть зосередитися на виконанні своїх основних завдань, роботодавець отримує підвищення продуктивності праці, а люди з інвалідністю — роботу.

Для отримання кваліфікованої консультації щодо переобладнання робочого місця роботодавець може звернутися до:

- центру зайнятості (спеціалісти яких можуть додатково звернутися за консультацією до лікарів МСЕК);
- громадських організацій людей з інвалідністю;
- спеціальної літератури на тему професійної реабілітації людей з інвалідністю, нормативної бази тощо.

Пристаювання робочих місць дає змогу перейти від питання: «Що може, а чого не може людина з інвалідністю?» до питання: «Що необхідно зробити, щоб людина з інвалідністю могла працювати на цікавій для неї роботі?».

Навіть на підходящій роботі людині з відносно неважким станом інвалідності буде значно комфортніше працювати в умовах певного пристосування робочого місця або виробничого середовища до її особливих потреб. Це можна зробити як за рахунок роботодавця, так і коштом державної допомоги.

6. Вимоги, вигоди для роботодавців щодо працевлаштування осіб з інвалідністю.

В Україні, як і в багатьох інших державах, де впроваджується політика соціальної підтримки людей з інвалідністю, законодавчо встановлено норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів. Для підприємств, установ, організацій, зокрема підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працюють від восьми до 25 осіб, — у кількості одного робочого місця. Тобто цей норматив поширюється як на державний, так і на приватний сектори економіки, а також на підприємства й організації громадських організацій інвалідів. Працевлаштування інвалідів унаслідок психічного розладу здійснюється у межах зазначених нормативів. Роботодавці мають самостійно здійснювати працевлаштування інвалідів у рахунок нормативів робочих місць для їх працевлаштування. При цьому державна служба зайнятості сприяє

працевлаштуванню інвалідів, що перебувають на обліку і зареєстровані як безробітні.

Норматив робочих місць щодо працевлаштування інвалідів на підприємствах та організаціях усіх форм власності:

- одне робоче місце, якщо працюють від восьми до 25 осіб;
- 4% середньооблікової чисельності штатних працівників, якщо працюють понад 25 осіб.

Вигоди для роботодавців від працевлаштування людей з інвалідністю
Працевлаштовуючи людей з інвалідністю, роботодавець:

- отримує відповідальних працівників, що цінують свою роботу;
- уникає штрафних санкцій за невиконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів;
- отримує дотації на створення робочого місця для працівника з інвалідністю, на заробітну плату людини з інвалідністю тощо;
- отримує можливість навчити працівника з інвалідністю за рахунок соціальних фондів;
- отримує пільги щодо сплати зборів на соціальне страхування: для підприємств, установ і організацій, де працюють інваліди, збір на обов'язкове державне пенсійне страхування визначається окремо за ставкою 4% від об'єкта оподаткування для працюючих інвалідів та за ставкою 33,2% від об'єкта оподаткування для інших працівників такого підприємства;
- формує імідж свого підприємства чи організації як соціально відповідального бізнесу.

Сьогодні українські роботодавці часто стоять перед нелегким вибором: формальне працевлаштування інвалідів (аби уникнути штрафів) чи реальне забезпечення їх роботою. Для людей з особливими потребами такий вибір означає перспективу опинитися в ізоляції або отримати шанс реалізувати своє право на працю, стати повноцінними членами суспільства.

Якщо підприємство чи організація додержуються норм чинного українського законодавства, то вони виявляють свою соціальну відповідальність, отримують визнання місцевої спільноти та своїх співробітників, а за умови правильного добору персоналу — забезпечать себе гарними співробітниками. Збільшення продуктивності, лояльність персоналу, зростання престижу в суспільстві — це заслужені винагороди найкращим роботодавцям.

7. Послуги центрів зайнятості щодо працевлаштування осіб з інвалідністю

Центр зайнятості реєструє людей з інвалідністю і допомагає їм у пошуку роботи, готує їх до працевлаштування, надає інформацію про вільні вакансії, нараховує і виплачує допомогу з безробіття тим, хто має на неї право, у разі потреби — організовує навчання тощо. **Роботодавцям, які мають намір працевлаштувати людину з інвалідністю, ЦЗ може допомогти у:**

- підборі кадрів та тестуванні претендента, щоб визначити його відповідність вакантному робочому місцю;

- навчанні претендента адаптації в новому колективі, розвитку у претендента комунікативної навичок;
- аналізі умов праці та виробничих завдань в межах вакантної посади; створенні спеціального робочого місця або адаптації робочого місця до потреб особи з інвалідністю;
- організації зустрічі (співбесіди) претендента на роботу з роботодавцем;
- організації професійного навчання безробітних на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця як у навчальних закладах, так і безпосередньо на виробництві;
- отриманні інформації щодо наявних спеціальних стимулів при працевлаштуванні людей з інвалідністю;
- наданні дотацій роботодавцям, які працевлаштовують безробітних осіб з інвалідністю, на оплату їхньої праці.

ЛЕКЦІЯ № 8

ТЕМА: «Проблеми нелегальної зайнятості».

ПЛАН

1. Сутність, види та причини міжнародної міграції робочої сили
2. Регулювання трудових міграцій населення
3. Наслідки міжнародної міграції робочої сили
4. Позитивний вплив міграції на економіку країни.
5. Негативний вплив міграції на економіку країни.
6. Міжнародна організація з питань міграції (самостійно)

Список рекомендованих джерел

1. Багрова І.В., Гетьман О.О., Власюк В.Є. Міжнародна економічна діяльність України. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 384 с.
2. Экономическая теория (политэкономия): Учебник / Под общей ред. акад. В.И. Видяпина, акад. Г.П. Журавлевой. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 560 с.
3. Економічна теорія: Політекономія: Підручник / За ред. В.Д. Базилевича. – К.: Знання-Прес, 2001 – 581 с.
4. Економічна теорія: Підручник / За ред. В.М.Тарасевича. – Київ: Центр навчальної літератури, 2006. – 784 с.
5. Киреев А. Международная экономика. В 2-х ч. Ч. 1 Международная микроэкономика: движение товаров и факторов производства. Учебное пособие для студентов высш. учеб. заведений, обучающ. по направлению «Экономика» и спец. «Международная экономика». – М.: Междунар. отношения, 1999. – 415с.
6. Міжнародна економіка: Підручник / А.П.Румянцев, Г.Н.Климко, В.В.Рокоча та ін.; За ред. А.П.Румянцева. – К.: Знання-Прес, 2003. – 447с.
7. Міжнародна економіка: Підручник / За ред. В.М. Тарасовича. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 224с.
8. Новицький В.Є. Міжнародна економічна діяльність України. – К.: КНЕУ, 2003. - 948 с.
9. Румянцев А.П., Коваленко Ю.О. Світовий ринок послуг: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 456с.
10. Савельєв Є.В. Міжнародна економіка: теорія міжнародної торгівлі і фінансів: Підручник для магістрантів з міжнародної економіки і державної служби. – Тернопіль, Економічна думка, 2002. – 504с.
11. Світова економіка: Підручник / За ред. А.С.Філіпенко. – К.: Либідь, 2000. – 582 с.

1. Сутність, види та причини міжнародної міграції робочої сили

Невід’ємним елементом сучасної системи світового господарства є світовий ринок праці.

Світовий ринок робочої сили – це сукупність трудових ресурсів світу, які пропонуються і купуються на міжнародній діловій арені.

Трудові ресурси розміщені по світу нерівномірно, а тому в одних країнах відзначається недостача робочої сили, в той же час, як в інших країнах населення

набагато перевищує потреби в робочих руках. Найбільші проблеми з безробіттям виникають у густонаселених регіонах світу і малорозвинених країнах, що часто співпадає.

Особливістю розвитку світової економіки нашої епохи є її глобалізація, що проявляється у вільному переливанні капіталів, матеріальних і трудових ресурсів.

Ефективний розвиток національних економік стає можливим тільки шляхом активного використання переваг всесвітнього розподілу праці, вільного переливу робочої сили з однієї країни в іншу.

Міжнародна трудова міграція, масштаби та інтенсивність якої у цих умовах є значною, здійснює перерозподіл робочої сили між країнами, що впливає на ситуацію на ринках праці кожної з країн, рівень зайнятості, безробіття, розмір заробітної плати, розподіл доходів. Враховуючи несприятливу демографічну ситуацію, старіння населення, збільшення тривалості життя, і як наслідок збільшення витрат на пенсії, що негативно впливає на бюджети промислово-розвинутих країн, вони будуть стимулювати залучення іммігрантів, в т.ч. і з України. В той же час, чисельність українців також зменшується, а соціально-економічні умови змушують шукати роботу за кордоном. Таким чином виникає проблема забезпеченості ринку праці України висококваліфікованими працівниками, що здатні розвивати бізнес і сприяти економічному зростанню України.

Міжнародна міграція населення відіграє все більшу роль у розвитку суспільства і перетворилися на глобальний процес, який охопив практично всі континенти та країни, а також різні версти населення. Загальна кількість міжнародних мігрантів постійно зростає.

Міжнародна міграція робочої сили – це переміщення працездатного населення з однієї країни в іншу в межах міжнародного ринку праці терміном більше року, обумовлене характером розвитку продуктивних сил та виробничих відносин, дією економічних законів. Термін «міграція» походить від італійського migration, що означає рух, переміщення.

Міжнародна міграція включає два основні взаємопов'язані процеси: еміграції та імміграції.

Еміграція (emigration) – це виїзд працездатного населення з країни за її межі.

Імміграція (immigration) – це в'їзд працездатного населення до країни із-за її меж.

Різниця між потоками імміграції та еміграції називається **міграційним сальдо**, що показує обсяг чистої міграції. Сума цих потоків показує обсяг валової міграції.

Особливе місце в міграційних процесах займає **рееміграція** (reemigration) – це повернення емігрантів на батьківщину.

Міграція – це територіальні переміщення людей, в тому числі і зміна місця проживання. Всі випадки міграції мають свої професійно-трудові і доходно-майнові причини чи наслідки. Вони є важливою проблемою соціології праці, так як впливають на ринок праці.

Розрізняють наступні види міграції: **міждержавна, внутрідержавна, постійна, маятникова, епізодична і шлюбна.**

Міждержавна міграція є наслідком безробіття, відмінностей в рівні життя різних країн, нерівномірності природнього руху населення і т.д. В даному виді міграції можна виділити три укрупнені групи емігрантів.

перша – це безповоротно емігруючі (ті, хто емігрує без повернення), серед яких, як правило, працездатні особи складають біля 70%. Дана група представляє собою особливий інтерес, тому що саме з нею пов'язане таке явище, як "відтік мізків". Негативні наслідки цього процесу для розвитку української економіки досить серйозні;

друга – це тимчасові емігранти, які виїзджають по службових завданнях, приватних запрошеннях, в туристичні поїздки, на відпочинок;

третья – це люди, які шукають тимчасову роботу за кордоном, як правило, за контрактом на період від одного до п'яти років. По закінченні цього строку вони зобов'язані повернутися в країну виїзду. До цієї групи також відносять мігрантів-сезонників, які виїзджають на роботу на строк менший від одного року.

Внутрідержавна міграція є основним складовим компонентом розвитку загальної міграційної ситуації в країні. Внутрішня міграція складається з *регіональних і внутрірегіональних міграційних потоків*. Ці потоки – наслідок переміщення міських і сільських жителів, результат припинення фінансування державних програм, відсутності житла, умов для нормального життя, відсутність постійних заробітків і т.д.

Постійна – це безповоротна міграція і **тимчасова**, коли виїзд зв'язане з ним переміщення обмежене якимось строком.

Циклічна (її інколи називають сезонною) міграція – це щорічно повторювані сезонні переміщення громадян, викликані певними обставинами, родом робіт.

Маятникова міграція включає пересування робочої сили від одного населеного пункту в інший, на роботу і назад. Її регулярність відповідає режиму трудової діяльності. Маятникова міграція розповсюджена в зонах впливу крупних і середніх міст.

Епізодична міграція є, як правило, короткочасною і самою багаточисельною. Це ділові відрядження з різною метою, поїздки, пов'язані з матеріально-технічним забезпеченням, збутом продукції і т.д. Особливу категорію даної міграції складають "човники" – люди, які купують товари в одних регіонах і перепродають їх по більш високій ціні в інших. Сюди ж відносяться поїздки до родичів, поїздки у особистих справах і т.д.

Шлюбна міграція являє собою зміну місця проживання одного з подружжя в зв'язку з взяттям шлюбу. Інколи змінюють місце проживання обоє з подружжя.

Міграція як певне соціально-економічне явище виконує дві **функції**:

1) *соціальну* – коли люди завдяки своїм переміщенням намагаються найбільш повно задовольнити свої потреби (в освіті, хорошій роботі, кращому обслуговуванні та ін.);

2) *економічну* – котра пов'язана з різницею попиту і пропозиції робочої сили різного профілю і кваліфікації в різних районах і населених пунктах.

Міграція викликається багатьма **причинами**, найбільш типовими з яких є:

1. Різкі зміни в регіональному розміщенні виробництва (наприклад, в даному місті переважає якийсь один вид виробництва, скорочення якого створює величезну проблему роботи для всіх, хто в ньому проживає).

2. Можливість реалізувати свій професійний досвід, отримати роботу на кращих умовах оплати, за спеціальністю і на бажаній посаді в іншому місці проживання.

3. Прагнення до кращих умов і якості життя.

4. Сімейно-шлюбні обставини, возз'єднання з сім'єю, рідними.

5. Потреби в оновленні способу життя, певній культурі і пізнанні.

6. Необхідність і можливість покращення житлових умов.

7. Соціальні і етнічні конфлікти.

8. Трудові конфлікти і конфлікти в сім'ї.

9. Необхідність зміни місця проживання і роботи в зв'язку з невідповідними кліматичними умовами із-за стану здоров'я.

10. Випадкові обставини.

Одні причини носять груповий і масовий характер, інші – індивідуальний. Існують також причини *типові і особливі, об'єктивні і суб'єктивні, соціальні і економічні*.

Необхідно враховувати і вивчати **соціальні проблеми**, пов'язані з наслідками стаціонарної територіальної міграції. До них відносяться, наприклад, проблема житла, "виживання інтелігенції", психологічна проблема переживання адаптації, етнічна проблема, проблема стабільності в сім'ї та ін.

1. **Проблема житла.** Міграція часто створює труднощі з житлом, хоч і різною мірою для різних категорій і типів мігрантів. Тут можна виділити такі суттєві явища:

по-перше, існує багато специфічних мігрантів (це певні типи людей), які вміють створювати проблему собі і державі (злочинці, нелегальні мігранти);

по-друге, внаслідок міграційного "навантаження" на сферу житла виникають специфічні конфлікти між категоріями населення (соціально-класові, соціально-регіональні, етнічні);

по-третє, обмеженість і висока вартість житла часто не дозволяють здійснювати заплановані переміщення як масової робочої сили, так і окремих працівників;

по-четверте, щільність житла сприяє більш відповідальному відношенню людей до міграції, але не перешкоджає їй, якщо рівень життя достатньо високий або мова йде про забезпечені соціальні верстви;

по-п'яте, інститут "дозволу на проживання" суперечливий: з одного боку, він забезпечує порядок, з іншого – ущемлює деякі права людини.

В кожній країні існують свої особливості співвідношення міграції і проблем житла.

2. **Психологічна проблема.** Різні типи людей при міграції проявляють себе по-різному і відношення суспільства до мігрантів теж різне. Якщо одні категорії мігрантів благополучно переживають зміну місця проживання, вирішуючи при цьому важливі задачі і покращуючи своє становище, то для інших міграція – це соціально-економічна і професійно-трудова проблема:

по-перше, відчувається нестача фінансових засобів, виникають неочікувані витрати;

по-друге, важко або неможливо знайти роботу з попередньою оплатою, за попередньою професією або на попередній посаді (з аналогічним статусом), а для людини це може бути крайньо, виключно важливим;

по-третє, відсутність реалізації соціальних і економічних планів і очікувань внаслідок високої конкуренції змушує багатьох людей або до люмпенізованого і злочинного способу життя, або до повернення на попереднє місце проживання, що об'єктивно і суб'єктивно перекреслює цілий період їх життя. Усе це знецінює матеріальні і моральні затрати на попереднє життєвлаштування.

3. Етнічна проблема. Явище міграції має етнічні аспекти, які відображають не національні відмінності, а відмінності в традиційній приналежності до певного місця проживання. Внаслідок цих відмінностей мігрант може відчувати соціальну дискримінацію: його стартові можливості в першому поколінні набагато нижчі, ніж у представників корінного населення. Виникають цілі міжгрупові конфлікти на мікроетнічній основі, де стикаються інтереси "місцевої" і "немісцевої" робочої сили з приводу зайнятості. Проявляється також специфічний мікроетнічний корпоративізм: люди з солідарності надають допомогу "своїм" у влаштуванні на роботу.

4. Проблема соціально-побутової переадаптації. Інколи зміна місця проживання тягне за собою настільки болючий і складний процес соціально-побутової переадаптації, що працівник помітно втрачає свою кваліфікацію і працездатність з більшими чи меншими шансами на їх відновлення і перспективу. Цей момент тимчасової неефективності може створювати проблеми у взаємовідносинах з роботодавцем і колективом. Змінюючи своє місце проживання, людина як працівник може стикнутись з необхідністю швидкої самозміни, оскільки в даному регіоні панують незнайомі їй професійно-культурні традиції, вимоги, норми етики, які вона зобов'язана засвоїти і пристосуватись до них.

5. Сімейна проблема. Міграція – це один з важливих факторів, які сприяють конфліктності або стабільності сім'ї. Вона або сприяє її згуртуванню, або призводить до розпаду, якщо у членів сім'ї погляди на міграцію і її наслідки протилежні.

Різноспрямовані потоки трудових ресурсів, що перетинають національні кордони, утворюють міжнародний ринок праці, який функціонує у взаємозв'язку з ринками капіталу, товарів та послуг. **Міжнародна міграція робочої сили зумовлена чинниками внутрішнього економічного розвитку кожної окремої країни і зовнішніми чинниками:** станом міжнародної економіки в цілому та економічними зв'язками між країнами. У певні періоди рушійними силами міжнародної міграції можуть виступати політичні, військові, релігійні, національні, культурні, сімейні та інші соціальні чинники. Таким чином, **міжнародна міграція робочої сили обумовлена такими основними взаємопов'язаними факторами:**

- нерівномірність соціально-економічного розвитку окремих країн;
- інтернаціоналізації господарського життя;

- нерівномірність процесів накопичення капіталу в різних країнах;
- економічна політика ТНК, які концентрують працемісткі виробництва в одних країнах і науковомісткі в інших;
- зміни у розміщенні виробництва;
- кон'юнктура ринків праці та структура зайнятості;
- національні розбіжності у заробітній платі і соціального забезпечення;
- етнічно-культурна близькість країн.

Отже, **міжнародна трудова міграція** – це форма руху відносно надлишкового населення з одного центру накопичення капіталу до іншого. В цьому полягає суть економічної природи трудової міграції і її головна причина. Однак, у міжнародну трудову міграцію втягуються не лише безробітні, й частина працюючого населення. В цьому випадку рушійним мотивом міграції виступає пошук вигідних умов праці. Робоча сила переміщується з країн з низьким рівнем життя і заробітної плати в країни з вищим рівнем. Національні відмінності в заробітній платі є об'єктивною основою міграції праці.

У залежності від терміну переміщення міграція розподіляється на такі види:

- **постійна міграція** – характеризується тим, що населення назавжди покидає свою країну і переселяється на постійне місце проживання до іншої країни. Цей вид переважав до Першої світової війни коли значні маси людей переселялись до США, Канади та Австралії;

- **тимчасова міграція** – передбачає повернення мігрантів на батьківщину після закінчення певного строку;

- **сезонна** – щорічна еміграція на певний період з подальшим поверненням на батьківщину;

- **маятникова** – короткострокові періодичні (щорічні, щомісячні, щотижневі) поїздки до місця роботи за межі країни (при певних міжнародних угодах між країнами).

Міжнародні мігранти підрозділяються на п'ять основних категорій:

- 1) іммігранти, легально допущені в країну;
- 2) робітники – мігранти за контрактом;
- 3) нелегальні іммігранти;
- 4) особи, що просять політичного або економічного притулку;
- 5) біженці.

Біженцем визнається особа, яка „знаходиться поза межами рідної країни внаслідок добре обґрунтованих побоювань стати жертвою переслідування через свою расу, релігію, національність, приналежність до певної соціальної групи або політичні погляди, і не може, або внаслідок таких побоювань не бажає скористатися захистом своєї країни...” (Конвенція 1951 року про статус біженців). Особам, які брали участь у воєнних злочинах і порушували гуманітарне право чи право про права людини, у тому числі у терористичних актах, категорично відмовляється в наданні захисту, гарантованого біженцям.

Часто виникають непорозуміння щодо розрізнення біженців та економічних і нелегальних мігрантів, що призводить до невірних висновків та ксенофобської реакції. Біженці покидають свою країну через загрозу переслідувань і не можуть

безпечно повернутися додому в існуючій ситуації. Економічний мігрант, зазвичай, залишає батьківщину добровільно в пошуках кращого життя. Якщо він або вона забажають повернутися додому, то зможуть скористатися захистом свого уряду.

Розрізняють вимушену та добровільну міграцію. Прикладом вимушеної міграції може служити вивіз із Африки до Америки у XVI–XIX ст. негрів-рабів, або депортація до Німеччини 9–10 мільйонів людей з окупованих нею країн у роки Другої світової війни.

Добровільна міграція має два види. По-перше, переселенська міграція, яка спрямована в країни зі значними неосвоєними територіями. За перші 40 років ХХ ст. до Америки з Європи виїхало майже 40 млн чоловік. По-друге, міграція, пов'язана з договірною контрактацією робочої сили.

Проте слід розрізняти поняття міграції та трудової міграції. Суть терміна „**трудова міграція**” визначають як переміщення особи з метою тимчасового працевлаштування, що супроводжується перетинанням державного кордону (зовнішня трудова міграція) або меж адміністративно-територіальних одиниць України (внутрішня трудова міграція). Відповідно до Європейської конвенції про правовий статус трудових мігрантів, термін „трудова міграція” означає громадянина Договірної Сторони, якому інша Договірна Сторона дозволила перебувати на її території для здійснення оплачуваної роботи. Тобто **обов'язковою умовою трудової міграції є працевлаштування. Міграція ж є більш загальним поняттям і крім отримання роботи може мати і інші цілі (об'єднання родин, туризм, відвідування родичів, навчання тощо).**

На початку 1990-х рр. трудова міграція розгорталася у формі масових поїздок до сусідніх країн з дешевими товарами вітчизняного виробництва з метою придбання предметів широкого вжитку. Свого піку виїзд на роботу за кордон досяг на межі тисячоліть. У наступні роки, що відзначалися певним поживленням економіки України, виїзд на заробітки чисельно стабілізувався і почав поступово зменшуватися.

Найпопулярніші сфери працевлаштування українських трудових мігрантів представлені на рис. 3.



На сьогодні за експертними оцінками за кордоном працює до 3 млн. громадян України, якими щорічно ввозиться в Україну понад 7 млрд. доларів. Проблемою є нелегальна праця громадян України за кордоном, неналежний соціальний захист, ризики страхових заощаджень та пенсійного забезпечення, відсутність надійних

механізмів перерахування отриманих за працю за кордоном коштів, повернення мігрантів.

2. Регулювання трудових міграцій населення

Можливими шляхами подолання негативних наслідків міграції робочої сили повинні бути державне регулювання міграційних процесів. Створення умов для нормального функціонування національних ринків праці традиційно виступає одним з важливих завдань держави.

Реалії регулювання міграційних процесів в Україні свідчать про недостатність ефективного законодавства у цій галузі, відсутність самостійної міграційної служби, а також ресурсів для вирішення наявних міграційних проблем.

Механізм регулювання міграційних процесів в Україні доречно формувати як єдність таких трьох складових: державне регулювання (прийняття законодавчої бази; встановлення квот; впровадження нормативних заходів та контроль за дотриманням вказаних заходів), ринкове саморегулювання (створення житлового фонду та спеціального пенсійного фонду; пільгові позики) і громадське регулювання (створення організацій допомоги мігрантам і біженцям; моніторинг та інформаційна база; регулювання динаміки процесу міграції; безкоштовне медичне обслуговування)

Основними цілями державного регулювання міграційних процесів є:

- визначення порядку виїзду вітчизняних працівників за кордон;
- визначення порядку в'їзду іноземних працівників на територію країни;
- визначення положення іммігрантів у країні.

Визначимо основні фактори впливу на міграційні процеси в Україні та світі.

- Демографічна ситуація;
- Ситуація на ринку праці (рівень безробіття);
- Заробітна плата – один із найбільш важливих;
- Міграційна політика;
- Політична ситуація в країні.

Державне регулювання міжнародної міграції трудових ресурсів здійснюється на таких рівнях:

1) національному. Перші закони, які регулювали міграцію трудових ресурсів, виникли в Англії наприкінці XVIII ст. у період промислової революції. За ними заборонявся виїзд з країни висококваліфікованих фахівців з метою збереження за Англією монопольного становища «майстерні світу». З XIX ст. положення, які регулювали міграцію трудових ресурсів, стали з'являтися в законодавстві більшості країн;

2) міжнародному. Перші спроби створення міжнародного трудового права можна віднести до виступів Роберта Оуена на Конгресі в Е-ля-Шапель у 1818 році. Але головними джерелами міжнародно-правового регулювання стали укладені після Першої світової війни двосторонні і багатосторонні угоди щодо питання найму на роботу та положення іноземних працівників. Така угода була підписана, наприклад, між Францією та Італією щодо соціального забезпечення громадян, якщо вони працюють у Франції або Італії. Потрібно відмітити, що

працівники-іноземці, як правило, відчують у країні-імпортері різні форми дискримінації:

- наймаючись на роботу;
- обговорюючи питання тривалості та режиму робочого часу;
- у питаннях оплати праці;
- у питаннях одержання пенсій, різних виплат;
- у питаннях отримання освіти та підвищення кваліфікації;
- у сфері медичного страхування та медичного обслуговування.

На подолання такого роду дискримінації націлене підписання відповідних міждержавних угод. Так, у підписаному в 1957 році Римському договорі про утворення ЄЕС, містився принцип «вільного переміщення осіб». З початку 90-х років можна говорити про практично повну рівноправність трудящих з країн ЄС. А 26 березня 1995 року вступила в дію Шенгенська угода. Відповідно до угоди на внутрішніх кордонах країн, що її підписали, були ліквідовані системи контролю. Громадяни країн-нечленів угоди, яким потрібна віза для в'їзду (на період 90 днів) в будь-яку державу, що підписала угоду, можуть отримати візу, яка буде дійсна для всіх країн, що підписали Шенгенську угоду.

Регулювання трудових міграцій населення здійснюватиметься через:

- визначення концептуальних засад державної міграційної політики в частині регулювання трудових міграцій громадян України та іноземців, розробку відповідної нормативно-правової бази та забезпечення її реалізації;

- детінізацію зовнішніх трудових міграцій громадян України шляхом забезпечення виконання укладених міждержавних та міждержавних двосторонніх договорів про працевлаштування та продовження роботи із укладання нових договорів у цій сфері;

- забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за її межами, шляхом укладення двосторонніх міжнародних угод про соціальне забезпечення (щодо вирішення проблем відшкодування за отриману виробничу травму, отримання (переказ) пенсії, допомоги, пільг);

- забезпечення соціального захисту громадян України, які тимчасово працюють за кордоном в рамках виконання норм Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів, 1990 року;

- детінізацію трудових міграцій та посилення соціального захисту в сфері пенсійного забезпечення, стандартів освіти громадян України, які працюють в СНД в рамках виконання положень Декларації про узгоджену міграційну політику держав-учасниць СНД та Стратегії економічного розвитку СНД на період до 2020 року;

- запровадження політики повернення громадян України – трудових мігрантів на Батьківщину шляхом створення привабливого внутрішнього ринку праці

- створення умов для запобігання торгівлі людьми внаслідок нелегальних трудових міграцій шляхом розвитку інституту ліцензування посередництва у працевлаштуванні за кордоном та запровадження ліцензування посередництва працевлаштування в Україні;

- детінізацію зайнятості іноземців в Україні шляхом вироблення засад та запровадження механізму регулювання використання праці іноземців в Україні через працевлаштування або зайняття підприємницькою діяльністю.

3. Наслідки міжнародної міграції робочої сили

Міжнародна міграція робочої сили впливає на економічний розвиток країни та має неоднакові наслідки. Вони проявляються як у країнах, що експортують робочу силу, так і країнах, що імпортують її, приносячи певні вигоди та втрати обом сторонам. Світ в цілому виграє:

- внаслідок міграції сукупний обсяг світового виробництва зростає через більш ефективне використання трудових ресурсів за рахунок їх перерозподілу між країнами;

- міжнародна міграція робочої сили спричиняє тенденцію до вирівнювання заробітної плати в різних країнах.

Країни, що приймають робочу силу, отримують такі переваги:

- в країні, що ввозить робочу силу, особливо кваліфіковану, прискорюються темпи зростання економіки: додатковий попит на товари та послуги іммігрантів стимулює сукупний попит внаслідок чого відбувається зростання виробництва;

- імміграція висококваліфікованих професіоналів сприяє економічному зростанню, оскільки заощаджуються кошти на підготовку таких фахівців та скорочуються витрати на придбання ліцензій, патентів, ноу-хау за кордоном;

- залучення іноземної робочої сили підвищує конкуренцію на внутрішньому ринку праці, що стимулює зростання ефективності виробництва в країні;

- підвищується конкурентоспроможність вироблюваних країною товарів внаслідок зменшення витрат виробництва, пов'язаного з більш низькою ціною іноземною робочою силою і можливістю стримувати зростання заробітної плати місцевим робітникам через підвищену конкуренцію на ринку праці;

- приймаюча країна виграє за рахунок податків, розмір яких залежить від кваліфікаційної та вікової структури іммігрантів;

- значний доход приносять трансфер знань з країн еміграції. При імпорті кваліфікованих працівників і наукових кадрів приймаюча країна економить на витратах на освіту та професійну підготовку;

- іммігранти поліпшують демографічну картину розвинутих країн.

До негативних наслідків, породжених імміграцією, відносяться: зростання соціальної напруги в суспільстві, злочинність, конфлікти на расовій, національній та релігійній основі, зростання безробіття серед місцевого населення, зменшення податкових надходжень та валютних резервів країни в результаті грошових переказів іммігрантів.

Країни-експортери робочої сили також отримують певні вигоди:

- зниження рівня безробіття і, як наслідок, – соціального напруження в країні;

- безплатне для країни-експортера навчання робочої сили новим професійним навичкам, ознайомлення з передовою технологією, організацією праці тощо;

- отримання доходів у вільно конвертованій валюті внаслідок грошових переказів емігрантів.

З іншого боку, ці країни мають негативні наслідки внаслідок експорту робочої сили:

- скорочення податкових надходжень через зменшення числа платників податків;

- внаслідок міграції відбувається вплив кваліфікованих, ініціативних працівників, – «вплив умів», який призводить до уповільнення темпів зростання науково-технічного та культурного рівня країни;

- орієнтація на експорт трудових ресурсів спричиняє певне падіння довіри до економіки країни, що знижує рівень її інвестицій.

У сучасних умовах найбільш гострими є проблеми регулювання промислово розвиненими країнами імпорту трудових ресурсів з країн, що розвиваються, та країн Східної Європи. Перші вводять різного роду квоти, обмеження, системи відбору тощо, відповідно до яких представники другої групи країн одержують дозвіл на проживання та права на роботу. **Зауважимо, що наймаючись на роботу за кордоном, працівник укладає або підписує трудовий договір. Міжнародна трудова угода має містити такі пункти:**

- вибір місця суду для вирішення спору і вибір норм права, які суд за бажанням сторін буде використовувати;

- точне формулювання обов'язків, які необхідно буде виконувати (часто включають пункти про повагу до місцевих звичаїв і обіцянку достойної поведінки);

- термін і умови найму (зупиняючись на тому, свята якої країни будуть вважатись неробочими днями);

- положення про припинення трудових відносин (бажано обговорити можливість звільнення без причини, а також суму вихідної виплати);

- перерахування компенсаційних виплат (у тому числі транспортних і витрат на проїзд з-за кордону і назад, пенсії, оплата лікарняного листа, відпускні, виплати на сім'ю, кошти на відрядження);

- порядок і місце виплати компенсацій, вид валюти (із зазначенням валютного курсу), відрахування й податки з вказівкою на особу, яка їх сплачує;

- вид житла та транспорту за кордоном (визначення особи, яка їх фінансує);

- визначення тимчасової непрацездатності (у тому числі і культурного шоку), обмеження відповідальності за нанесення фізичної шкоди чи смерті і зобов'язання оформити страхування;

- захист виробничої таємниці та комерційної інформації (в тому числі хто має право повідомляти і яку інформацію місцевим органам влади).

У світовому масштабі питання міграції робочої сили регулює Міжнародна організація праці (МОП), створена в 1919 році. Документи, розроблені і затверджені МОП, спрямовані на ліквідацію різних форм дискримінації іноземних працівників, наприклад: «Про інспекцію режиму перевезень емігрантів» (1926 р.); «Про соціальну політику на територіях поза метрополіями» (1955 р.); «Проти порушень прав у сфері праці та зайнятості» (1958 – 1960 рр.); «Про працівників на плантаціях» (1960 р.); «Про збереження прав мігрантів у сфері соціального забезпечення» (1981 – 1982 рр.). МОП регулює лише проблеми легальних мігрантів. Нелегальні мігранти нічим не захищені та відчувають на собі вплив

різних форм дискримінації. На сьогодні не існує єдиної, добре відпрацьованої й загально визнаної міжнародно-правової бази для врегулювання проблем міжнародної трудової міграції, незважаючи на наявність паспортних та імміграційних законів і значного періоду роботи МОП щодо встановлення норм трудових відносин. Однак діє чітка тенденція досягнення правового врегулювання кадрового аспекту міжнародних угод. Прикладами цьому можуть бути наступні факти: 1) канадський уряд ввів добровільний кодекс поведінки для діючих у Південній Африці канадських компаній. Кодекс регулює такі питання, як умови праці, заробітна плата, додаткові пільги, освіта, кар'єрне зростання, расові відносини; 2) Комісія Європейського Співтовариства запропонувала Раді Європи узгодити політику надання пільгового торговельного режиму країнам, в яких забезпечується дотримання трудових норм, у т. ч. 48-годинного робочого тижня, мінімального віку у 14 років для прийому на роботу, охорони здоров'я працюючих дітей і рівних можливостей працевлаштування незалежно від статі, раси та віросповідання; 3) згідно з законами США про працю Президент зобов'язаний встановлювати наявність «міжнародно визнаних прав трудящих» перед тим, як надати будь-якій країні тарифні чи інші пільги. Такі права включають: 1) право на об'єднання в союзи; 2) право на укладання трудового колективного договору; 3) право на свободу від примусової чи обов'язкової праці; 4) мінімальний вік найму на роботу дітей; 5) нормальні умови праці.

Імміграційні потоки в Україну стосуються переважно трьох міграційних регіонів:

1) Донбас, до якого іммігрували головним чином біженці із зон бойових дій — Нагорного Карабаху, Азербайджану, Вірменії, Грузії, Чечні;

2) Південь України, куди переселились мігранти з Придністров'я, Таджикистану, Киргизстану, Казахстану;

3) Крим став мігрантоприймаючим регіоном для депортованих кримських татар, болгар, греків, німців.

Зовнішні мігранти в Україні складають за різними ознаками п'ять таких груп: репатріанти; особи, депортовані за національною ознакою; мігранти із/до ближнього зарубіжжя; мігранти із/до далекого зарубіжжя; нелегальні (часто транзитні) мігранти.

4. Позитивний вплив міграції на економіку країни.

- Сприяння інтеграції України до міжнародного ринку праці через міждержавний обмін робочою силою;

- Послаблення тиску безробіття на національному ринку праці;

- Надання можливості реалізувати свої здібності за кордоном, підвищити рівень кваліфікації, познайомитись зі світовим досвідом, покращити матеріальне становище;

- Надходження в Україну додаткової іноземної валюти шляхом грошових переказів трудових емігрантів та інвестування коштів в економіку через створення спільних підприємств з іноземними засновниками;

- Стимулювання до більш продуктивної діяльності українських працівників через створення конкуренції з закордонними фахівцями;
- Підвищення світового рейтингу України, як демократичної, вільної та відкритої держави.

5. Негативний вплив міграції на економіку країни

1. Втрата країною частини власних трудових ресурсів;
2. Уповільнення темпів розвитку науково-технічного прогресу в зв'язку з інтелектуальною еміграцією українських вчених за кордон;
3. Втрата Україною іноземної валюти, що вивозиться емігрантами;
4. Поширення випадків зловживань та ошукувань громадян агентствами з працевлаштування;
5. Виникнення політичних та економічних претензій до нашої країни в зв'язку із збільшенням нелегальної трудової еміграції українців;
6. Використання наших громадян за кордоном на низько кваліфікованих, важких роботах зі шкідливими умовами праці;
7. Тривала відірваність трудових емігрантів від родини.

6. Міжнародна організація з питань міграції

Авторитетною міжнародною організацією, яка займається проблемами міграції населення, є Міжнародна організація з питань міграції. МОМ було створено в 1951 році як Міжурядовий комітет з питань європейської міграції, а потім перейменовано в 1980 році в Міжурядовий комітет з питань міграції, а в 1987 році - на Міжнародну організацію з питань міграції.

Метою МОМ є забезпечення в усьому світі впорядкованої міграції осіб, які потребують міжнародних міграційних послуг. Для досягнення зазначеної мети перед МОМ **поставлено такі завдання:**

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

Керівним органом МОМ є Рада, яка складається з представників усіх держав-учасниць і уповноважена приймати остаточні рішення з питань політики, програм і фінансування Організації. Створюється також Виконавчий Комітет, який складається з десяти держав-учасниць, обраних Радою.

Бюджет МОМ складається з адміністративної частини, яка формується з внесків держав-учасниць відповідно до встановленої частки у відсотках і оперативної частини, яку складають добровільні внески з державних джерел, від мігрантів та спонсорів.

Штаб-квартира МОМ знаходиться у Женеві, де працює 175 співробітників. Решта 765 співробітників (включаючи тимчасових працівників і працівників, які зайняті в спеціальних програмах) з 940 чоловік загального персоналу МОМ за станом на 1992 рік працюють у більш як 60 представництвах, розташованих по всьому світу.

До МОМ входять 46 країн-членів і 35 країн-спостерігачів.

У галузі технічного співробітництва МОМ надає консультативні послуги і проводить дослідження, спрямовані на співробітництво з урядами держав-членів у галузі формування і практичного використання їхньої міграційної політики, законодавства та управління. Можливі різноманітні форми такого співробітництва: огляди про наявність і потребу в висококваліфікованих людських ресурсах; направлення експертів-консультантів з питань міграційного законодавства або з управлінських аспектів регулювання міграційних потоків; перевірка мігрантів, які не мають документів, і розробка пропозицій щодо вирішення їхніх проблем; допомога в плануванні розміщення та влаштування фермерів-іммігрантів; підготовчі курси для урядових чиновників з питань міграційної політики; організація зустрічей та семінарів.

МОМ має тісні зв'язки з іншими міжнародними організаціями, які займаються соціальними, економічними і демографічними аспектами міжнародної міграції: Міжнародна організація праці (МОП); Продовольча і сільськогосподарська комісія ООН (ФАО); Організація ООН з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО); Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ); Міжнародний банк реконструкції та розвитку (МБРР); Міжнародна морська організація; Організація промислового розвитку (ЮНИДО); Рада Європи; Організація економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР); Європейське співтовариство (ЄС); Міжнародний комітет Червоного Хреста (МКЧХ).

МОМ співробітничав також і з рядом міжнародних громадських організацій, серед яких Міжнародна конфедерація вільних профспілок (МКВП), Міжнародна організація наймачів (МОН), Всесвітня конфедерація праці (ВКП), Міжнародна рада громадських організацій (МРГО), Міжнародна рада соціального забезпечення (МРСЗ), міжнародна соціальна служба (МСС), Міжнародна організація допомоги робітникам (МОДР), Фонд Толстого, Всесвітня рада церков (ВРЦ).

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основні законодавчі та нормативно-правові акти.

1. Конституція України від 28.06.1998р.
2. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами //Бюлетень законодавства і юридичної практики України. 1997 №№11-12.
3. Закон України "Про зайнятість населення" від 05.07.2012 року, (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 24, ст.243).
4. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" від 02.03.2000р
5. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні від 05.02.1993 №2998.
6. Закон України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" від 21.03.1991р.
7. Закон України "Про колективні договори і угоди".від 01.07.1993 року
8. Закон України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 03.03.1998 року (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998, N 34, ст.227)
9. Закон України "Про охорону праці" від 14.10.1992р. (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, N 49, ст.668)
10. Основи законодавства України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" від 14.01.1998р.
11. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності" від 23.09.1999р.
12. Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995р.
13. Закон України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" від 05.10.2000р.
14. Закон України „Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності”.
15. Закон України "Про громадські об'єднання" від 22.03.2012 р. //Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 1. – Ст.1.
16. Закон України "Про відпустки" від 15.11.1996р.
17. Положення про державну службу зайнятості. Затв. Пост. КМУ від 20.01.2015 року.
18. Конвенція МОП 1978 року "Про регулювання питань праці: роль, функції та організація".
19. Конвенція МОП 1976 року № 144 "Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм".
20. Конвенція МОП 1981 року № 154 "Про сприяння колективним переговорам".

Основна література.

1. Агабекян Р.Л. Современные теории занятости: учеб. Пособ. Для вузов /Р.Л.Агабекян, Г.Л.Авагян. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. -190 с.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч.посібник.- К.: Знання - Прес , 2002.- 213с. - (Вища освіта ХХІ століття).

3. Буланов В.С.Современные проблемы занятости и безработицы: Учеб.пособие. - М.,1996
4. Ганслі,Теренс,Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. -К.; Основи, 1995.
5. Горілий А.Г. Економіка ринків праці: Навч. посібник. — Тернопіль,1999,-156с.
6. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник /[А.М.Колот, О.А.Грішнова, О.О.Герасименко та ін.]; за ред. А.М.Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
7. Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України (удосконалена) : науково-дослідна робота /Ю.М.Маршавін, Д.Ю.Маршавін, Л.Є.Ляміна, Л.М.Фокас. – К., 2010. – 485 с.
8. Курс лекцій за функціональною складовою підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів державної служби зайнятості /за аг.ред. В.Г.Федоренка. – К.: ІПК ДСЗУ, 2013, - 310 с.
9. Лукашевич М.П. Соціальна робота (теорія і практика): підручник /М.П.Лукашевич, Т.В.Семигіна. – 2-ге вид. – К.: Каравела, 2012. – 368 с.
10. Моя перша робота: poradnik для молоді : [метод.посіб.]/упоряд.:С.М.Артеменко, Л.Л.Горобчук, Н.Є.Троценко, Т.П.Поліщук; за ред.. Н.Є.Троценко. – Бердичів : Приватна друкарня Синельникова, 2011. – 136 с.
11. Маршавін Ю.М. Ринок праці та функціонування державної служби зайнятості: Навчально-методичний посібник. – К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, 1998. – 169 с.
12. Петюх В.М. Ринок праці: Навч.посібник. -К.ДНЕУ, 1999, -288с.
13. Професія. Кар'єра. Успіх: впровадження методики профорієнтації для дітей старшого шкільного віку : метод. Посіб./авт..-упоряд.: Т.Л.Лях, Ю.М.Малієнко, Н.Є.Тимошенко та ін..: за аг. Ред..Т.П.Цюман. – 2-ге вид., перероб. Та доп.. – К.: Основа-Приват, 2013. – 184 с.
14. Соціальна робота у сфері зайнятості населення :навч.посіб.для студ. Спец. Соціальна робота / за ред..В.В.Харабет, А.І.Андрющенко, В.М.Ніколаєвського. – Маріуполь : Новий світ, 2012. – 568 с.
15. Україна: аспекти праці. - №3 – 2003рік.

Додаткова література.

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч.посіб. – 2-ге вид., стер. – К.: Знання – Прес, 2001. – 313 с. – (Вища освіта ХХІ століття).
2. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-трудова відносини: Навчальний посібник, Київ: центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
3. Гендерна та вікова дискримінація на ринку праці в Україні: порівняльний аналіз законодавства, дослідження та моніторинг, досвід громадянського представництва /Федькович Г., Пацюрко Р., Трохим І., Чумало М. – Львів : Львівська політехніка, 2006. – 104 с.

4. Глобализация: новое слово или новое явление? – Школа трудовой демократии Украины, г. Чернигов, февраль 2003 года.
5. Глобализация, профсоюзы и международная солидарность трудящихся. – Школа трудовой демократии Украины, г. Чернигов, январь 2003.
6. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч.посібник. – Київ: центр навчальної літератури, 2003. - 224с
7. Проблемні питання праці та соціальної політики / за ред. М.М.Папієва, к.е.н., професора Т.М.Кір'ян. – К.: 2003.
8. Білецький С., Хахлюк А. Державне регулювання в системі підготовки кадрів (зарубіжний досвід) // Україна: аспекти праці. – 1996. - № 2-3.
9. Кязимов К.Г., Новиков П.Н. и др. Профессиональное обучение незанятого населения в России и Швеции: Учеб.-метод.пособие. – М.: РУЦ. – 1996.
10. Мельник О.В., Романчук В.П. Основи вибору професій: експериментальна програма та збірник практичних завдань. – К.: Інститут проблем виховання АПН України, 2001. – 98 с.
11. Мельниченко Т.С. Підвищення ефективності роботи центру зайнятості у в умовах впровадження новітніх технологій / Т.С.Мельниченко // Бюлетень ІПК ДСЗУ. – 2004. № 1. – с.40.
12. Методичні рекомендації з організації зайнятості щодо забезпечення гендерної рівності / Державний центр зайнятості. – К.: Видавництво ТОВ «Лтава Лізинг», 2004. – 32 с.
13. Методичні рекомендації щодо надання центрами зайнятості соціальних послуг роботодавцям /Маршавін Ю., Ляміна Л., Фокас Л. та ін.. – К.: ІПК ДСЗУ, 2004. – 56 с.
14. Модульная система обучения / «ЧТ» - информация // Человек и труд. – 1998. - № 2.
15. Сприяння особам з інвалідністю у пошуках зайнятості : посібник для тренерів-працівників служб зайнятості / ред..В.І.Костриця; пер.с англ.. А.П.Крупі, Л.В.Савчук. – К.: Міленіум, 2004. – 156 с.
16. Фокас Л.М. Українське «НОУ-ХАУ» / Л.М.Фокас //Роботодавець. – 2007. - № 10. – 30-31 с.
17. Чемерис А.Т. Організація діяльності служби зайнятості: конспект лекцій /Чемерис А.Т. – К.: МАУП, 2006. – 120 с.
18. Шевченко Л.С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз : монографія / Шевченко Л.С. – Х. : [б.в.], 2007. – 336 с.
19. Шеметов В. Оценка результативности программ профессионального обучения незанятых граждан // Человек и труд. – 1997. - № 3.
20. Эрбе-Сегюн С. Коллективные переговоры и государственная политика занятости во Франции //Проблемы теории и практики управления. – 1992.- № 4.
21. Як знайти і не втратити роботу ? /уклад. Т.Гребнева. – К.: [б.в.], 2000. – 112 с.
22. Bradford W. Sheafor. Techniques and Guidelines for Social Work Practice. / Bradford W. Sheafor, Charles R. Horejsi. – Boston, 2008. – 340 p.

23. Devine Jane “Social Work Changes Lives” / Article [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.facebook.com/pages/Social-Work-Changes-Lives> 2009
24. Dominelli L. International Social Development and Social Work. A Feminist Perspective / Dominelli L. // M. C. Hokenstad, J. Midgley (eds.). Issues in International Social Work. Washington: NASW Press, 1997. – P. 74 – 91.