

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Чернігівський національний технологічний університет
Навчально-науковий інститут права та соціальних технологій

СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ
Методичні вказівки
до проведення семінарських занять
(для студентів усіх форм навчання спеціальності 231 «Соціальна робота»)

Рекомендовано до друку на
засіданні кафедри соціальної роботи,
протокол № 13 від
20 квітня 2018 р.

ЧЕРНІГІВ ЧНТУ 2018

Соціальні проблеми зайнятості населення. Методичні вказівки до проведення семінарських занять для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» /Л.Ф.Лєскова. – Чернігів: ЧНТУ, 2018. – 96 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

2.6.2. Методичні рекомендації.....	45
2.6.3. Питання для самоконтролю	47
2.6.4. Індивідуальні навчально-дослідні завдання.....	48
2.6.5. Рекомендована література.....	49
2.7. Забезпечення зайнятості населення	49
2.7.1. План	49
2.7.2. Методичні рекомендації.....	49
2.7.3. Питання для самоконтролю	50
2.7.4. Індивідуальні навчально-дослідні завдання.....	51
2.7.5. Рекомендована література.....	51
2.8. Організація діяльності державної служби зайнятості.....	52
2.8.1. План	52
2.8.2. Методичні рекомендації.....	52
2.8.3. Питання для самоконтролю	54
2.8.4. Індивідуальні навчально-дослідні завдання.....	54
2.8.5. Рекомендована література.....	54
2.9. Активна політика зайнятості на ринку праці	56
2.9.1. План	56
2.9.2. Методичні рекомендації.....	59
2.9.3. Питання для самоконтролю	59
2.9.4. Індивідуальні навчально-дослідні завдання.....	59
2.9.5. Рекомендована література.....	59
2.10. Проблеми працевлаштування молоді.....	60
2.10.1. План	60
2.10.2. Методичні рекомендації.....	63
2.10.3. Питання для самоконтролю	64
2.10.4. Індивідуальні навчально-дослідні завдання	64
2.10.5. Рекомендована література.....	64
2.11. Особливості працевлаштування молоді.....	66
2.11.1. План	66
2.11.2. Методичні рекомендації.....	66
2.11.3. Питання для самоконтролю	68
2.11.4. Індивідуальні навчально-дослідні завдання	69
2.11.5. Рекомендована література.....	69
2.12. Проблема працевлаштування осіб з інвалідністю	70
2.12.1. План.....	70
2.12.2. Методичні рекомендації.....	70
2.12.3. Питання для самоконтролю	72
2.12.4. Індивідуальні навчально-дослідні завдання	72
2.12.5. Рекомендована література.....	74

2.13. Окремі аспекти щодо працевлаштування осіб з інвалідністю	74
2.13.1. План.....	76
2.13.2. Методичні рекомендації.....	76
2.13.3. Питання для самоконтролю	77
2.13.4. Індивідуальні навчально-дослідні звання	77
2.13.5. Рекомендована література.....	77
2.14. Гендерний аспект зайнятості.....	78
2.14.1. План.....	78
2.14.2. Методичні рекомендації.....	76
2.14.3. Питання для самоконтролю	81
2.14.4. Індивідуальні навчально-дослідні звання	79
2.14.5. Рекомендована література.....	82
2.15. Проблема дискримінації дискримінації на ринку праці.....	82
2.15.1. План.....	82
2.15.2. Методичні рекомендації.....	82
2.15.3. Питання для самоконтролю	84
2.15.4. Індивідуальні навчально-дослідні звання	85
2.15.5. Рекомендована література.....	83
2.16. Проблема нелегальної зайнятості.....	85
2.16.1. План.....	85
2.16.2. Методичні рекомендації.....	85
2.16.3. Питання для самоконтролю	88
2.16.4. Індивідуальні навчально-дослідні звання	88
2.16.5. Рекомендована література.....	89
3. Перелік питань до екзамену	90
4... Список рекомендованої літератури	93

ПЕРЕДМОВА

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

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

Перехід до ринку неминує викликає значне зростання рівня безробіття, про що свідчить, зокрема, досвід східноєвропейських країн, що пройшли або проходять шлях становлення ринкових відносин.

За цих обставин особливого значення набуває організація і продуктивна реалізація соціальної роботи у сфері зайнятості населення і безробіття. Зауважимо, що соціальна робота включає не тільки практичну діяльність із надання допомоги, підтримки, соціального захисту населення, а і теорію, загальноосвітній процес в області соціальної роботи. Кожен із цих компонентів містить знання, вміння, засоби систематизації знань, а також їх засвоєння з метою вирішення соціальних проблем різних груп і верств населення.

Програма вивчення нормативної навчальної дисципліни «Соціальні проблеми зайнятості населення» складена відповідно до освітньо-професійної програми підготовки бакалавра спеціальності 231 «Соціальна робота». Дана дисципліна є важливою складовою підготовки фахівців із соціальної роботи.

Метою викладання навчальної дисципліни *«Соціальні проблеми зайнятості на ринку праці»* є аналіз проблем працевлаштування різних категорій населення в Україні та виокремлення можливих шляхів їх вирішення, формування у студентів знань та практичних навичок щодо вирішенні соціальних проблем зайнятості, соціально-трудова конфліктів на ринку праці.

Основними завданнями дисципліни *«Соціальні проблеми зайнятості населення»* є:

- Вивчити чинники проблем на ринку праці;
- Розкрити сутність сучасних теорій зайнятості;
- Ознайомити з основними нормативними документами в сфері праці та зайнятості;
- Ознайомити студентів з формами та методами соціальної роботи у сфері зайнятості та формувати уміння їх використовувати у майбутній практичній діяльності;

- Ознайомити майбутніх фахівців з напрямками роботи державних центрів зайнятості та соціальних установ щодо сприяння працевлаштуванню та ефективній зайнятості;
- Ознайомити із міжнародним досвідом вирішення проблем працевлаштування та зайнятості;
- Розкрити роль фахівця соціальної сфери у подоланні безробіття та вирішенні проблем соціально незахищених верств населення у сфері зайнятості.

1.3 Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні **знати:**

- Основні напрямки соціальної політики держави з питань праці та зайнятості;
- Сутність механізму саморегулювання та функціонування ринку праці як взаємопов'язану дію його елементів: попиту, пропозиції, ціни, конкуренції, резервування праці, трудової мобільності;
- Стратегії розвитку та пріоритетні напрямки реформування ринку праці;
- Основні напрями діяльності відповідних установ з працевлаштування різних соціальних груп;
- Технології впливу на ринок праці;
- Основні проблеми пов'язані із зайнятістю жінок, інвалідів, молоді, окремих категорій населення та шляхи їх вирішення;
- Зарубіжний досвід розв'язання аналогічних проблем;
- Гнучкі форми зайнятості на ринку праці: зайнятість з нестандартними режимами робочого часу, нестандартними робочими місцями та організацією праці, нестандартними організаційними формами;
- Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці;
- Нормативні положення, що забезпечують гарантії зайнятості (про державну службу зайнятості, організацію оплачуваних громадських робіт, про порядок реєстрації безробітних громадян і виплату допомоги по безробіттю);
- Сучасні умови ринкової трансформації економіки.

вміти:

- Застосовувати набуті знання в практичній діяльності по реалізації державної політики регулювання ринку праці, зокрема зайнятості населення;
- Аналізувати структуру зайнятості населення та класифікувати безробітних за різними ознаками;
- Використовувати сучасне трудове законодавство на ринку праці;
- Аналізувати співвідношення попиту і пропозиції робочої сили і розробляти пропозиції щодо впливу на зміну цього співвідношення;
- Проводити профорієнтаційну роботу;
- Організаційно вирішувати питання щодо пошуку роботи для різних соціальних верств населення;

- Формувати навички щодо застосування інноваційних технологій у сфері зайнятості;
- Оволодівати способами відкритого професійного мислення, при якому засвоюється все доцільне із досвіду соціальної роботи.

1. Програма навчальної дисципліни «Соціальні проблеми зайнятості населення»

Змістовий модуль 1. Теоретичні засади функціонування ринку праці

Тема 1. Вступ. Навчальна дисципліна «Соціальні проблеми зайнятості населення» та її роль у формуванні сучасного світогляду.

Мета, предмет і основні завдання дисципліни. Науково методологічні засади навчальної дисципліни. Зв'язок з іншими дисциплінами. Розвиток теорії ринку праці та зв'язок з іншими ринками ринкової системи. Вплив розвитку ринку праці на формування ринкових відносин. Внесок учених України в дослідження національного ринку праці. Навчально-методична література з означеної дисципліни.

Тема 2. Місце ринку праці в економічній системі

Поняття «ринок праці», «ринок робочої сили» та «ринок робочих місць». Умови виникнення та ефективного функціонування сучасного ринку праці. Елементи ви види кон'юнктури ринку праці. Ринок праці як підсистема ринкової економічної системи. Функціональний зв'язок ринку праці з іншими типами ринків за економічним призначенням і, передусім, з ринками товарів та послуг і капіталу. Функції ринку праці: соціального розподілу праці, інформаційна, посередницька, ціноутворююча, стимулююча, регулююча. Основні елементи ринку праці: товар, який він пропонує, попит, пропозиція та ціна. Державне регулювання ринку праці. Стратегії розвитку ринку праці (Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання творення нових робочих місць на період до 2017 року від 15 жовтня 2012 року, програма розвитку «Стратегія-2020» Президента України П.О.Порошенка). Пріоритетні напрямки реформування ринку праці.

Змістовий модуль 2. Проблеми зайнятості і безробіття в Україні

Тема 3. Безробіття як проблема соціально-економічного розвитку

Зайняте та незайняте населення. Економічне активне і економічне пасивне населення. Критерії та ознаки віднесення осіб до безробітних. Сутність безробіття. Функції та форми безробіття, їх ознаки. Типи безробіття та його соціально-економічні наслідки. Рівні безробіття. Причини виникнення добровільного безробіття. Залежність ВВП від рівня безробіття. Соціально-психологічні наслідки безробіття. Профнавчання безробітних, залучення їх до оплачуваних громадських робіт, підприємництва. Матеріальне забезпечення безробітних, системи допомоги по безробіттю та соціальної допомоги безробітним, їх різниця.

Тема 4. Зайнятість населення: її основні ознаки та види

Сучасне поняття зайнятості. Законодавче визначення зайнятості в Україні. Зайнятість населення та її регулювання. Види і форми зайнятості. «Зайняті», «незайняті», «тимчасово незайняті» громадяни відповідно до Закону України «Про зайнятість населення». «зайняті економічною діяльністю», «зайняті індивідуальною трудовою діяльністю» відповідно до міжнародних норм. Концептуальний поділ зайнятості (повна, глобальна, примусова зайнятість). Класифікація основних форм зайнятості за організацією робочого часу, за стабільністю трудової діяльності, за статусом. Продуктивна, ефективна, нерегламентована зайнятість. Принципова основа нелегальної та нерегламентованої форм зайнятості. Економічне і соціальне значення цих форм зайнятості. Практичні кроки щодо зменшення обсягів нерегламентованої зайнятості. Державна політика зайнятості як складова соціальної та економічної політики. Мета, завдання, основні принципи державної політики зайнятості. Основні тенденції у розвитку зайнятості в Україні та їх чинники.

Тема 5. Організаційна структура установ з працевлаштування.

Рекрутингові, аутстафінгові, аутсорсингові агентства, біржа праці та агентства з працевлаштування. Місце і роль державної служби зайнятості у системі державного управління. Основні функції державної служби зайнятості. Трудове посередництво як функція державної служби зайнятості. Зміст таких функцій державної служби зайнятості як розвиток інформаційних систем ринку праці, управління програмами регулювання ринку праці, управління допомогою по безробіттю, управління регуляторними діями. Організаційна структура державної служби зайнятості. Діяльність Чернігівського обласного молодіжного центра щодо працевлаштування молоді.

Змістовий модуль 3. Соціальні проблеми зайнятості різних категорій населення.

Тема 6. Гендерні аспекти зайнятості

Дослідження «жіночого» питання в науці. Зайнятість жінок на українському ринку праці. Характерні риси жіночого безробіття. Типи поведінки безробітних жінок: активно-економічна, інертно-очікувана, пасивна. Причини незайнятості жінок. Жіноча освіта та подальше працевлаштування. Мотивація зайнятості жінок. Соціальна адаптація безробітних жінок на українському ринку праці. Актуальні проблеми жіночого підприємництва в Україні.

Тема 7. Молодіжна політика у сфері зайнятості

Визначення категорії «молодь». Зайнятість молоді як соціально-економічна категорія. Специфіка молодіжного ринку праці. Класифікація груп незайнятої молоді. Сучасні тенденції та особливості формування і розвитку молодіжного ринку праці в Україні. Шляхи вирішення проблем працевлаштування та сприяння зайнятості молоді. Професійна орієнтація молоді. Перспективи розвитку молодіжного працевлаштування в Україні в контексті завдань сучасної соціально-економічної політики держави.

Діяльність центрів щодо запобігання економічної експлуатації дітей. Особливості надання соціальних послуг дітям-сиротам, дітям, які залишились без піклування батьків та особам з їх числа. Діяльність центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді щодо вирішення проблем зайнятості. Організація діяльності молодіжного центру праці.

Тема 8. Проблема працевлаштування осіб з інвалідністю

Загальні тенденції інвалідності та зайнятості людей з функціональними обмеженнями в Україні. Зміст соціальних послуг щодо працевлаштування клієнтів з інвалідністю. Значення поінформованості означеної категорії громадян. Визначення ступеня трудового потенціалу клієнта з інвалідністю. Порядок складання індивідуальної програми працевлаштування клієнта з інвалідністю. Пільги при працевлаштуванні даної категорії клієнтів. Звичайне робоче місце, спеціальне робоче місце, спеціальне робоче місце в умовах «захищеної зайнятості», «транзитне робоче місце».

1.1. Структура навчальної дисципліни

	Назви змістових модулів і тем	Кількість годин для денної/заочної форми навчання			
		Вс ього	У тому числі		
			Лек.	сем/прак.	Сам. роб.
	2	3	4	5	6
	Змістовий модуль 1. Теоретичні засади функціонування ринку праці				
.	Вступ. Навчальна дисципліни «соціальні	18, 5	2	4	12,5

	проблеми на ринку праці» та її роль у формування сучасного світогляду.				
.	Місце ринку праці в економічній системі суспільства	18,5	2	4	12,5
	Разом за змістовим модулем 1	3	4	8	25
Змістовий модуль 2. Проблеми зайнятості і безробіття					
.	Безробіття як проблема соціально-економічного розвитку	19	2	4	13
.	Зайнятість населення: її основні ознаки та види	19	2	4	13
.	Організаційна структура установ з працевлаштування	19	2	4	13
	Разом за змістовим модулем 2	57	6	12	39
Змістовий модуль 3. Соціальні проблеми зайнятості різних категорій населення					
.	Гендерні аспекти зайнятості	18,5	2	4	12,5
.	Молодіжна політика у сфері зайнятості	18,5	2	4	12,5
.	Проблема працевлаштування осіб з інвалідністю	19	2	4	13
	Разом за змістовим модулем 3	56	6	12	38

1.2. Теми семінарських занять

/п	Назва теми семінарського заняття	Кількість годин (д/з)
.	Навчальна дисципліна «Соціальні проблеми зайнятості на ринку праці» та її роль у формуванні сучасного світогляду	4
.	Місце ринку праці в економічній системі суспільства	4
.	Безробіття як проблема соціально-економічного розвитку	4
.	Зайнятість населення: її основні ознаки та види	4
.	Організаційна структура установ працевлаштування	4
.	Гендерні аспекти зайнятості	4
.	Молодіжна політика у сфері зайнятості	4
.	Проблема працевлаштування осіб з інвалідністю	4
	РАЗОМ	32

1.3. Методи поточного та підсумкового атестаційного контролю з навчальної дисципліни «Соціальні проблеми зайнятості населення»

Семінарське заняття – одна із найважливіших і конструктивних форм навчального процесу. На семінарі студенти перевіряють, поглиблюють та закріплюють одержані знання. Підготовка до семінарського заняття починається з визначення тем семінарських занять на весь курс, які кореспондуються з темами лекцій, співбесід та темами, що мають самостійно опрацьовуватися студентами. На семінарських заняттях робиться акцент на основних проблемах учбового курсу. Плани семінарів передбачають обговорення вузлових проблем, що передбачені програмою.

Важливим методичним завданням проведення кожного семінарського завдання є активність у вивченні навчального матеріалу. Семінарського заняття розпочинається із короткого вступного слова керівника, який

нагадує мету, план заняття, місце теми, що розглядається, в навчальному курсі тощо. На семінарі можуть заслуховуватися реферати. В цьому випадку доповідач зобов'язаний викласти зміст реферату усно за 20-25 хвилин, можливо використання технічних засобів. Присутні на занятті студенти та викладач можуть задавати уточнюючі питання, а доповідачі аргументовано відстоюють власні позиції. Подальший перебіг семінару передбачає добровільні, а також на виклик викладача виступи студентів, які зобов'язані висловити свою думку про реферат, про виступи колег, викласти власні думки щодо однієї з проблем, що розглядаються на семінарському занятті. Дискусія має бути творчою, доказовою, коректною, навчальною. В кінці семінару викладач виступає з висновком, в якому оцінює роботу студентів, характеризує їх реферати і виступи, ставить за них оцінки.

Поточний контроль проводиться шляхом спілкування із студентами. Поточний контроль проводиться шляхом спілкування із студентами під час лекцій, семінарських занять та консультацій, опитувань студентів під час захисту індивідуальних робіт, тестування, опитування студентів із питань, що виносяться на самостійне опрацювання.

Після завершення вивчення змістових модулів наприкінці семестру проводиться контрольна робота. Варіанти завдань до контрольної роботи знаходяться в пакеті документів на дисципліну.

Бали, які набрані студентом під час поточного контролю, дораховуються до модульних оцінок.

Підсумковий контроль включає модульний та семестровий контроль. Модульний контроль проводиться у вигляді письмової відповіді.

Семестровий контроль за результатами вивчення дисципліни проводиться в останній атестаційний тиждень семестру (сесію) шляхом зваженого додавання результатів модульного контролю та постановки підсумкової оцінки до екзаменаційної відомості.

Пояснення видів робіт та вимоги до їх оцінювання:

Робота на семінарському занятті

Усне опитування – включає в себе опитування за будь-яким питанням, винесеним на семінарське заняття (за вибором викладача), відповідь на питання інших студентів, запитання студентів до інших студентів, відповідей інших студентів, відповідь на питання для повторення (з тем, що було вивчено раніше), відповіді на контрольні питання з теми семінарського заняття.

Оцінюючи відповідь, викладач керується такими критеріями, як: правильність відповідей на питання, повнота і конкретність відповіді, ступінь використання наукових і нормативних джерел, уміння пов'язати теорію з практикою, логіка і аргументованість викладу думок, культура мови.

Вирішення практичних ситуаційних завдань проводиться

письмово на кожному занятті. Викладач викликає декілька студентів та пропонує їм для вирішення задачі, які студент повинен вирішити самостійно в письмовому вигляді з необхідною аргументацією на посилання на законодавство. Для цього необхідно всебічно вивчити викладену в задачі ситуацію, дати її правову оцінку і на підставі відповідних нормативних актів, грамотного тлумачення правових норм, що підлягають застосуванню, сформулювати правильне і обґрунтоване рішення.

Оцінюючи вирішення задачі, викладач керується такими критеріями: повнота та послідовність відповіді, правильність нормативного та наукового обґрунтування.

Письмове опитування на семінарському занятті проводиться на початку кожного заняття (10-15 хвилин). Викликаються декілька студентів, які повинні дати відповіді на запитання, запропоновані викладачем на його розсуд. Це можуть бути питання як теми даного семінарського заняття, так і з попередніх 13 тем. Метою проведення письмового опитування є перевірка студентів до семінарського заняття та вміння змістовно і коротко викласти окремі питання теми.

Оцінюючи відповідь, викладач керується такими критеріями як правильність, повнота, чіткість, лаконічність відповіді, логіка і аргументованість викладення думок.

Вирішення тестових завдань проводиться на початку кожного семінарського заняття (10-15 хвилин). Викладачем також викликаються 5 студентів, які повинні дати відповіді на тестові запитання запропоновані викладачем.

Письмова робота за результатами модульного контролю

Відповідно до програми навчальної дисципліни викладач проводить віс письмових робіт за результатами вивчення кожного змістового модуля. Кожна письмова робота може включати теоретичні питання, тестові та практичні завдання. Питання письмової роботи охоплюють всі теми відповідно змістового модуля.

Індивідуальна робота студента

Індивідуальна робота полягає в написанні реферату, підготовці есе відповідно, здійсненні реферування літератури. Реферат та есе готується обов'язковим розглядом дискусійного питання з викладенням власної точки зору на дану проблему. Темі робіт, запропоновані у методичних вказівках до самостійної роботи, студенти обирають самостійно.

Реферування наукової літератури полягає у тому, що викладач пропонується студентам наукова література (монографія, навчальний посібник, наукова періодика тощо) і студенти самостійно їх опрацьовують і представляють короткий звіт у вигляді невеликого реферату (4-7 сторінок) про свої враження від прочитаного.

Підсумкова контрольна робота

Підсумкова контрольна робота проводиться одна в навчальний рік

результатами вивчення всіх змістових модулів.

Вона включає у себе теоретичні питання, тестові завдання і ситуаційні задачі. До завдань контрольної роботи можуть бути включені питання з теми вивчення яких не виносились на семінарські заняття, а також питання, які передбачені навчальним планом для індивідуальної та самостійної роботи.

Про проведення підсумкової роботи студенти попереджаються не менш ніж за тиждень. З переліком тем, питання з яких будуть включені до завдань контрольної роботи, студенти також ознайомлюються завчасно.

Після перевірки контрольної роботи та оголошення її результатів студентам надається можливість ознайомитись із власними роботами завданнями для них, і, за необхідності, оспорити результати контрольної роботи.

Контроль оцінювання знань та вмінь студентів під час семінарських (практичних) занять.

Система оцінювання результатів успішності засвоєння знань, вмінь комунікацій, автономності та відповідальності студентів, що відповідає певному рівню Національної рамки кваліфікацій України з навчальної дисципліни включає поточний, модульний (відповідно до визначеного змістового модуля), та підсумковий контроль результатів навчання.

Поточний контроль здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, семінарських та практичних занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 60 балів; мінімальна сума, що дозволяє студенту скласти іспит – 35 балів).

Під час виставлення балів за поточний контроль, оцінці підлягають рівень засвоєння теоретичних знань та практичних вмінь і навичок з теми включених до змістових модулів; самостійне опрацювання тем; проведення розрахунків та контрольних робіт; написання есе. Модульний контроль проводиться з урахуванням поточного контролю за відповідний змістовий модуль і має на меті інтегровану оцінку результатів навчання студента після вивчення матеріалу з логічно завершеної частини навчальної дисципліни змістового модуля.

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни «Соціальні проблеми зайнятості населення» розраховується з урахуванням балів, отриманих під час іспиту та балів, отриманих під час поточного контролю за накопичувальною системою. Співвідношення між сумою балів, що студент отримав за всі види навчальної діяльності під час вивчення навчальної дисципліни за семестр оцінками за шкалами встановлюється згідно з критеріями оцінювання знань студентів за 100-бальною шкалою та відповідність до національної шкали.

Співставлення суми балів з оцінками за шкалами: національною та

ECTS

Таблиця

Порядок проведення рейтингових показників успішності у європейські оцінки ECTS

Підсумкова кількість балів (max – 100)	Оцінка за традиційною системою (4-бальна шкала)	Оцінка за шкалою ECTS
01 -34	«незадовільно» (з обов'язковим повторним курсом)	F
35 - 59	«незадовільно» (з можливістю повторного складання)	FX
60 - 68	«задовільно»	E
69 - 74	«задовільно»	D
75 - 81	«добре»	C
82 – 89	«добре»	B
90 - 100	«відмінно»	A

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 1

ТЕМА: Вступ до навчальної дисципліни «Соціальні проблеми зайнятості населення» та її роль у формуванні сучасного світогляду

Мета: визначити сутність поняття «соціально-трудові відносини», проаналізувати умови перетворення робочої сили на товар та його ціну у вигляді заробітної плати.

ПЛАН

1. Дайте визначення поняттю «соціально-трудові відносини». Чому такі відносини розглядаються як різновид соціальних відносин?
2. Робоча сила як особливий товар на ринку праці.
3. Умови перетворення робочої сили на товар. Основні властивості товару «робоча сила»: вартість і споживча вартість.
4. Процес створення додаткової вартості.
5. Заробітна плата як ціна товару “робоча сила”.

Методичні рекомендації щодо вивчення питань теми

Готуючи відповідь *на перше питання* слід зазначити, що Під час вивчення цієї теми насамперед потрібно звернути увагу на те, що розв'язання

найважливіших задач соціально-економічної реформи в Україні: стабілізації соціально-економічних і політичних умов у країні, становлення і розвитку виробництва нового технологічного рівня, зниження інфляції і підвищення життєвого рівня населення, – можливо перш за все на основі співпраці усіх сил суспільства під час проведення узгодженої політики в сфері соціально-трудова відносин і формуванні ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудова відносин.

Крім того, становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки в нашій країні, забезпечення її нормального функціонування можливе за умов її повноцінної інтеграції в світове господарство. Це передбачає оформленість соціально-трудова відносин в країні, розроблення механізму їх ефективного регулювання й убудованість національної системи соціально – трудова відносин у систему соціально-трудова відносин, визнану світовою спільнотою, адже саме наукове підґрунтя формування істинно гуманних соціально-трудова відносин і конструктивна практична діяльність західних фірм у цій галузі є одним із найважливіших надбань світової цивілізації.

Отже, **соціально-трудова відносини** – це об'єктивно існуючі взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин, яка виникає в процесі праці та спрямована на регулювання умов трудового життя.

Основними факторами формування і розвитку соціально-трудова відносин є:

- соціальна політика;
- глобалізація економіки;
- розвиток суспільної праці та виробництва.

Під соціальною політикою розуміють стратегічний соціально-економічний напрям, обраний країною для всебічного розвитку громадян, який забезпечує пристойний рівень та умови їхніх життя і праці.

Соціальна політика включає в себе:

- соціальний захист – система заходів, яка забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення.
- соціальну підтримку – система заходів для економічного населення, яка передбачає створення умов, що дозволяють працівникові забезпе- чувати свою соціальну захищеність.
- соціальну допомогу – це система заходів, які застосовуються до всього населення (допомога короткотермінового характеру особам, які опинилися в екстремальній ситуації та потребують додаткових витрат).

Глобалізація економіки – процес формування системи міжнародного розподілу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, бурхливе зростання світової торгівлі і потоків іноземних інвестицій тощо. Глобалізація негативним чином впливає на розвиток соціально-трудова відносин, оскільки вивільняє економічні сили, які поглиблюють існуючу нерівність у сфері продуктивності праці, доходів, матеріального добробуту, перешкоджаючи зростанню можливостей у соціально-трудова відносинах. Негативні наслідки глобалізації

породжують *політику трудового протекціонізму* – захисту національних ринків праці.

Розвиток суспільної праці та виробництва проявляється у формах:

- розподілу і кооперації праці;
- зростання продуктивності праці;
- заміщення живої праці капіталом під впливом зростання продуктивності праці в результаті НТП, фінансових факторів, особливостей національного розвитку.

Основним *критерієм оцінки* соціально-трудова відносин прийнято вважати *якість трудового життя* – сукупність властивостей, які характеризують умови праці, умови виробничого життя і дозволяють врахувати ступінь реалізації інтересів працівника і використання його здібностей.

Таким чином, *соціально трудові відносини* – це комплекс взаємин між найманими робітниками (їхніми представниками) і роботодавцями (власниками) чи уповноваженими ними органами, у яких беруть участь державні чи місцеві органи влади, управління, самоврядування, спрямовані на рішення соціально-економічних питань з метою забезпечення високого рівня і якості життя людини, колективу і суспільства в цілому в умовах ринкової економіки.

Вивчення *другого питання* слід почати з того, що *робоча сила* – це сукупність фізичних та розумових здібностей, якими володіє людини і використовує щоразу, коли виробляє будь-які економічні блага.

Робоча сила виступає *в ролі товару* за таких умов:

- людина незалежна і може вільно розпоряджатися своєю робочою силою;
- власник робочої сили відокремлений від засобів виробництва і не має засобів до існування.

Зазначимо, що *особливістю товару «робоча сила»* є сукупність розумових і фізичних здібностей людини до праці як об'єкт відносин купівлі-продажу між найманим працівником і власником засобів виробництва. Особливістю капіталістичного виробництва є те, що воно ведеться на основі найманої праці, тобто на основі продажу і купівлі робочої сили. Наймана праця – праця, що включається у процес виробництва через продаж робочої сили найманим працівником власнику засобів виробництва. Купівля-продаж робочої сили, що перетворює її на товар, є економічним відношенням між власником робочої сили – найманим працівником та власником грошей – роботодавцем. Отже, перетворення робочої сили на товар є першим ступенем переходу капіталістичної власності зі свого юридичного змісту в економічний зміст, тобто в реальні економічні відносини.

У *наступному питанні* розкривається зміст основних умов перетворення робочої сили на товар. *Умовами перетворення робочої сили в товар* є:

1. Особиста юридична воля працівника.

2. Відсутність у працівника засобів виробництва і, внаслідок цього, засобів існування.

3. Виробництво в умовах панування капіталу характеризується тим, що основні фактори, необхідні для його початку, – засоби виробництва і робоча сила, відділені один від одного. Для початку процесу виробництва необхідний продаж робочої сили роботодавцю.

Своєрідністю товару “робоча сила” є:

1. Продаж, як правило, у кредит.

2. Продається на певний строк.

3. В момент продажу робоча сила, як будь-який інший товар, не відокремлюється від її власника – самого найманого робітника.

Як будь-який інший товар, робоча сила володіє двома властивостями – **вартістю і споживчою вартістю**. **Вартість робочої сили** визначається вартістю засобів існування робітника і його родини, необхідних для підтримки здатності до праці. Якщо розглядати в історичному плані, вартість робочої сили росте в силу чинності закону збільшення потреб, зросту складності, кваліфікації й інтенсивності праці.

Споживча вартість робочої сили укладається в її здатності робити вартості більше, ніж вона сама коштує. Споживча вартість робочої сили, як і всякого іншого товару, здійснюється в користуванні, у споживанні, а її споживання є праця. Покупка робочої сили здійснюється заради її здатності створювати в процесі виробництва додаткову вартість.

У **четвертому питанні** розглянемо процес створення додаткової вартості як частини вартості товару з урахуванням витрат підприємця на придбання засобів виробництва й наймання робочої сили як витрат відповідно на постійний і змінний капітал.

Постійним капіталом називається та частина авансованого капіталу, яка витрачається на придбання засобів виробництва і яка в процесі виробництва не змінює величини своєї вартості, тобто залишається незмінною. У процесі виробництва постійний капітал (вартість засобів виробництва) тільки переноситься на знову створюваний товар, нову споживчу вартість.

Змінним капіталом називається та частина авансованого капіталу, яка витрачається на придбання робочої сили (наймання працівника) і яка в процесі виробництва змінює величину своєї вартості. Мова йде про те, що на ринку праці підприємець і працівник зустрічаються як два рівноправних контрагента, які роблять угоду про наймання, тобто купівлі-продажу товару – робочої сили.

Вартість робочої сили визначається вартістю життєвих матеріальних і нематеріальних благ, необхідних для її відтворення. Під відтворенням робочої сили мається на увазі не тільки постійне підтримання в робочому стані працівника і забезпечення його необхідними благами для вдосконалення своєї робочої сили, обумовленого виробничою необхідністю,

але і відтворення потомства як неодмінної умови продовження господарської діяльності в перспективі.

Отже, **вартість робочої сили включає в себе** і засоби, необхідні для утримання сім'ї. В результаті операції на ринку праці найманий працівник продає свою робочу силу підприємцю.

Вартість робочої сили, виражена в грошах, називається ціною робочої сили, яка виступає у формі заробітної плати. З точки зору працівника заробітна плата є доходом, з точки зору підприємця вона розглядається як витрати на придбання робочої сили, або на змінний капітал. Отримавши у своє розпорядження необхідні засоби виробництва і робочу силу, підприємець організує процес виробництва, в якому використовується вже функція робочої сили, тобто не здатність до праці, а сама праця. Протягом робочого дня працівник може створити своєю працею не тільки вартість, еквівалентну вартості робочої сили, але і додаткову вартість - надвартість, яку безоплатно привласнює підприємець. Таким чином, можна зробити висновок, що підприємець, авансувавши витрати на змінний капітал (робочу силу), в кінці робочого дня отримує продукцію, в якій втілена не тільки вартість робочої сили, а й додаткова вартість.

В **останньому питанні** акцентуємо увагу на тому, що **ціною робочої сили** є вартість товару "робоча сила", що виражена у грошовій формі, тобто наданням заробітної плати.

Слід зазначити, що купівля-продаж робочої сили об'єктивно на поверхні виступає у формі купівлі-продажу праці, тому вартість (а отже, й ціна) робочої сили перетворюється на заробітну плату, тобто набуває перетвореної форми. Перетворена форма, оскільки заробітна плата враховує купівлю-продаж робочої сили і стирає межі між необхідною і додатковою працею, приховує наявність експлуатації. Вартість робочої сили, виражена в грошах, набуває форми ціни робочої сили. Отже, **заробітна плата** - це грошовий вираз вартості і ціни товару "робоча сила" та результативності функціонування робочої сили.

Відповідно до Закону України "Про оплату праці" **заробітна плата** - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Під час визначення заробітної плати як ціни робочої сили необхідно враховувати єдину міру оплати праці, критерієм якої є реальна вартість життя працівника та його сім'ї. Як ціна робочої сили заробітна формується на ринку праці і є зовнішньою відносно підприємства.

Питання до самоконтролю:

1. Як розуміється сутність поняття "соціально-трудова відносина"?

2. Назвіть основні фактори формування соціально-трудових відносин. Як саме вони взаємопов'язані між собою?
3. В чому саме полягає особливість товару “робоча сила”?
4. За яких умов робоча сила перетворюється на товар?
5. Чи залежить вартість від споживчої вартості? Обґрунтуйте відповідь.
6. Які фактори впливають на формування ціни робочої сили?

Індивідуальні навчально-дослідні завдання для студентів

1. Письмово (у вигляді таблиці) оформити відмінності товару «робоча сила» від звичайного товару.
2. Письмово (у вигляді таблиці) оформити відмінності у сфері зіткнення інтересів найманого працівника і роботодавця.
3. Відомо, що проблема гідної праці на міжнародному рівні, зокрема в рамках МОП (Міжнародної організації праці), вперше була поставлена у 1999 році. Саме тоді проблема забезпечення найманих працівників гідною працею була названа головним питанням нашого часу, і були визначені три основні зацікавлені в цьому сторони: уряди, представники робітників і підприємців. За цей час було визначено чотири стратегічні задачі у сфері вирішення проблеми гідної праці: розробка соціальних стандартів та фундаментальних принципів і правил; вивчення зайнятості в рамках концепції гідної праці; забезпечення соціального захисту; утвердження соціального діалогу. Напишіть аналітичну записку, в якій визначте, які існують проблеми в забезпеченні працівників гідною працею в Україні. Розробіть пропозиції з вирішення цього завдання.

Підготувати реферати на теми:

1. Робоча сила як особливий товар.
2. Сучасний стан та перспективи розвитку ринку праці в Україні.
3. Державне регулювання ринку праці.
4. Вплив глобалізації на ринок праці України.
5. Ринок праці як складова ринкової системи.
6. Зарубіжні моделі ринків праці.
7. Аналіз ринку праці Чернігівщини.

Основна література

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.

Додаткова література

1. Сакс Дж., Пивоварський О. Економіка перехідного періоду: Уроки для України. Київ: Основи, 1996, 345 с.
2. Стеценко Т.О. Аналіз регіональної економіки. Київ: КНЕУ, 2002, 116 с.
3. Яркін П. Тенденції ринку праці в Україні // Фінанси, №12, 2005р., - с.23-27.
4. Яценко С. Безробіття та шляхи його подолання в Україні // Фінанси, №2, 2006р., - с.10-14.

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 2

ТЕМА: Теоретичні засади функціонування ринку праці

Мета: теоретично обґрунтувати основи функціонування та елементи ринку праці, вміти охарактеризувати головні напрями стратегії розвитку та реформування ринку праці в Україні.

ПЛАН

1. Поняття та основні умови функціонування ринку праці.
2. Основні елементи ринку праці.
3. Функції ринку праці та необхідність його регулювання.
4. Головні напрями стратегії розвитку ринку праці в Україні.

Методичні рекомендації щодо вивчення питань теми

Підготовка відповіді на *перше питання* плану семінарського заняття передбачає обґрунтування визначення “ринку праці” та опис основних умов його функціонування.

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

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

Також, було визначено, 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.

Для виникнення, формування й функціонування ринку праці необхідні певні умови:

- 1) мають бути забезпечені правові умови функціонування цього ринку (юридична свобода працівника, можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю працювати.);
- 2) має бути забезпеченим відповідність працівника вимогам робочого місця, а запропонованого місця – інтересам працівника;

Також **необхідними умовами функціонування ринку праці** є 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 ефективною робочою системи працевлаштування, організації громадських робіт, стимулювання зайнятості; соціальна підтримка громадян, включаючи безробітних і членів сімей, які перебувають на їхньому утриманні, та ін.

Таким чином, **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.

У **другому питанні** акцентуємо увагу на **основних елементах ринку праці**, якими є:

- 1) товар, який він пропонує;
- 2) попит;
- 3) пропозиція;
- 4) ціна.

Товаром на ринку праці є індивідуальна робоча сила, яка являє собою сукупність фізичних та духовних якостей людини, які використовуються у процесі виробництва товарів і послуг.

Попитом на робочу силу є суспільна платоспроможна потреба в робочій силі. Існує два поняття: у вузькому та широкому значенні. **Вузьке поняття** попиту на робочу силу передбачає пропозицію лише вільних робочих місць. У **широкому значенні** попит на робочу силу охоплює всю кількість робочих місць, як вільних так і зайнятих.

Попит на робочу силу залежить від пропозиції, якості праці, фінансових можливостей формування фонду оплати праці.

Також, **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).

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

Ціна робочої сили виступає у вигляді заробітної плати. Вона 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.

Розглядаючи **наступне питання** звертаємо увагу на те, що функціонування ринку праці підпорядковуються законам товарного виробництва: закону попиту і пропозиції, закону вартості, закону конкуренції, що виражається у виконанні ним певних функцій, а саме:

- *суспільного поділу праці* – він розмежує роботодавців і найманих працівників за професіями, спеціальностями та між галузями й регіонами;
- *інформаційної функції* – ринок дає учасникам процесу купівлі продажу товару "робоча сила" інформацію щодо умов найму, рівня заробітної плати, якості робочої сили;
- *посередницько* – встановлює зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками для задоволення взаємних інтересів та потреб щодо вигідних умов купівлі-продажу товару "робоча сила";
- *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;
- *стимулюючої* – ринок вимагає якісної робочої сили, стимулюючи найманих працівників поліпшувати свій рівень професійних знань та вмінь, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці;
- *регулюючої* – впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів та господарств в інші;
- *оздоровчої* – в умовах дії закону конкуренції одержують перевагу працівники з більш високими характеристиками якості робочої сили, ринок створює мотивацію праці;
- *соціальної* – сприяє підбору складнішої, вище оплачуваної, престижної роботи залежно від розвитку особистих здібностей і ділових якостей, професійної майстерності кадрів.

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.

Слід звернути увагу на **процес регулювання ринку праці, яке 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.

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

Вивчення **четвертого питання** слід почати з того, що **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.

Питання до самоконтролю:

1. Дайте визначення категорії «ринок праці». Які особливості притаманні ринку праці?
2. Яке місце посідає ринок праці в економічній системі?
3. Які умови виникнення ринку праці? Назвіть умови ефективного функціонування ринку праці.
4. Які елементи ринку праці Ви знаєте? Дайте їх визначення.
5. Назвіть функції, які виконує ринок праці. У чому полягає їх особливість?
6. Які чинники визначають попит на робочу силу?

Індивідуальні навчально-дослідні завдання для студентів

1. Письмово (у вигляді таблиці) оформити відмінності товару “робоча сила” від звичайного товару.
2. Письмово (у вигляді таблиці) оформити відмінності у сфері зіткнення інтересів найманого працівника і роботодавця.
3. Письмово зробити аналіз постанови Кабінету Міністрів України № 1008-1012-п “Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання творення нових робочих місць на період до 2017 року”
4. Проаналізувати програму розвитку “Стратегія-2020” Президента України П.О.Порошенка.

Підготувати реферати на теми:

1. Робоча сила як особливий товар.
2. Механізм ринку праці та його структура.
3. Сучасний стан та перспективи розвитку ринку праці в Україні.
4. Державне регулювання ринку праці.
5. Вплив глобалізації на ринок праці України.
6. Ринок праці як складова ринкової системи.
7. Зарубіжні моделі ринків праці.
8. Аналіз ринку праці Чернігівщини.

Основна література

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.

Додаткова література

1. Петюх В.М. Ринок праці. Київ: КНЕУ, 2000, 128 с.
2. Сакс Дж., Пивоварський О. Економіка перехідного періоду: Уроки для України. Київ: Основи, 1996, 345 с.
3. Стеценко Т.О. Аналіз регіональної економіки. Київ: КНЕУ, 2002, 116 с.
4. Яркін П. Тенденції ринку праці в Україні // Фінанси, №12, 2005р., - с.23-27.
5. Ященко С. Безробіття та шляхи його подолання в Україні // Фінанси, №2, 2006р., - с.10-14.

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 3

ТЕМА: Державне регулювання ринку праці

Мета: зазначити основи саморегулювання ринку праці, описати класичні моделі ринку праці та пріоритетні напрями його реформування.

ПЛАН

1. Теоретичні основи саморегулювання ринку праці.
2. Класичні моделі ринку праці та особливості їх саморегулювання.
3. Пріоритетні напрями реформування ринку праці.

Методичні рекомендації щодо вивчення питань теми

Розглядаючи *перше питання*, слід зазначити, що основними підходами теоретичного обґрунтування механізму саморегулювання ринку праці є:

- 1) *класична модель* – основоположники А.Сміт та Д.Рікардо – пояснює причини безробіття на ринку праці і обґрунтовує механізм ринкового саморегулювання ринку за рахунок конкуренції:
 - загострення конкуренції з боку безробітних в умовах, коли пропозиція праці перевищує попит на неї;
 - посилення конкуренції між роботодавцями, коли попит на працю перевищує його пропозицію;

2) **неокласична** – її дотримуються неокласики (А. Маршалл, А. Пігу та ін.) і прихильники концепції економіки пропозиції (Д. Гідлер, А. Лафер та ін.). Згідно з цією концепцією ринок праці діє на основі цінової рівноваги, тобто регулятором ринку є ціна робочої сили (заробітна плата), що регулює попит та пропозицію робочої сили. Теорія рівноваги виключає безробіття, а наявність останнього пояснюється його добровільним характером, а також прагненням працівників до максимально вигідної роботи.

3) **монетаристська** модель (М. Фрідман, Ф. Махлуп, та ін.) спирається на положення класичної економічної теорії і обґрунтовує можливість досягнення макроекономічної стабільності і довготермінової рівноваги лише за умов повністю вільних конкурентних ринків – гнучкими цінами і заробітною платою без втручання держави, монополій або профспілок;

4) **інституціоналістська концепція** характер ринку праці пояснює особливостями динаміки окремих галузей та професійно-демографічних груп. Увага концентрується не на макроекономічному аналізі ринку праці, а на аналізі професійних та галузевих розбіжностей у структурі робочої сили, рівнів заробітної плати;

5) **марксистська теорія** наголошує, що ринок праці хоча і функціонує відповідно до загальних ринкових закономірностей, проте він має особливості. Передусім це виявляється у тому, що товар “робоча сила” в процесі праці створює вартість, а вартість усіх інших ресурсів лише переноситься на нову вартість працею. А тому ринок праці має характерні особливості, оскільки робоча сила будучи товаром, може водночас активно впливати на співвідношення попиту і пропозиції та на свою ринкову ціну;

6) у **концепції кейнсіанців** (Дж. М. Кейнс та ін.) фактором саморегулювання ринку праці виступає мультиплікатор – коефіцієнт, який характеризує співвідношення між агрегатною величиною та її структурною частиною, ступінь позитивного зворотного зв'язку – впливу однієї величини на іншу у керованій системі. Виходячи з цього підходу, обґрунтовувалось, що початкове збільшення державних інвестицій створює первинну зайнятість певної кількості працівників.

Даючи відповідь на **наступне питання**, стверджуємо, що в основі саморегулювання ринку праці лежать закони попиту і пропозиції на робочу силу. Взаємодія попиту і пропозиції визначає ціну товару “робоча сила”, якою є заробітна плата. Взаємодію попиту і пропозиції на ринку праці визначають за допомогою декількох моделей взаємодії продавців і покупців праці в залежності від ступеня конкуренції. Серед них: чисто конкурентний ринок праці, модель моносонії (монополії одного покупця), моделі з врахуванням дії профспілок, модель двосторонньої монополії

Для **чисто конкурентного ринку праці** характерно:

- наявність великої кількості фірм, конкуруючих між собою під час наймання конкретної праці;
- велика кількість робітників однакової кваліфікації, які пропонують свій труд незалежно один від одного;

– ні фірми і ні робітники не контролюють і не диктують ставки заробітної плати.

Для *монопсонічного ринку праці* характерні такі риси:

– робітники зайняті певним видом праці, зосереджені в основному на одній фірмі;

– даний вид праці не має альтернатив, і тому робітник, що має, певну спеціальність і кваліфікацію не може знайти інше місце роботи;

– заробітну плату диктує фірма, але ставка заробітної плати напряму залежить від кількості найманих працівників.

Моделі ринку праці за участю на ньому профспілок, які покликані захищати інтереси працівників, впливають на збільшення попиту на працю і підвищення заробітної плати. Попит на працю профспілки можуть збільшувати таким чином: введенням протекціоністських митних тарифів, збільшенням попиту на продукцію, яка виробляється за допомогою реклами "товарів із профспілковою етикеткою", вимогами до уряду збільшити фінансування виробництва підприємств, інтереси яких вони захищають та ін.

Профспілки можуть впливати на зростання заробітної плати завдяки обмеженню пропозиції праці через обов'язковий вихід на пенсію осіб пенсійного віку, скорочення робочого тижня та ін.

Для монопсонічного ринку, на якому діють сильні галузеві профспілки, характерна *модель двосторонньої монополії*. На ринку праці двостороння монополія може виникнути, коли представники профспілок і фірми, яка наймає робітників певної кваліфікації, зустрічаються на переговорах про зарплату. Монополія на боці пропозиції фактично може нейтралізувати монополію на боці попиту і на ринку встановлюється конкурентна, чи близька до конкурентної ціна праці.

Відповідаючи на *останнє питання*, ми визначили, що *пріоритетними напрямками реформування ринку праці* є:

– вдосконалення системи оплати праці з метою відродження основних функцій заробітної плати;

– збільшення попиту на робочу силу як з боку приватного так і з боку державного сектору економіки.;

– створення нових робочих місць через створення сприятливого інвестиційного режиму в країні для зарубіжних підприємств та за рахунок розвитку малого та середнього бізнесу;

– 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;

– укладення двосторонніх міжнародних договорів про працевлаштування, соціальне та пенсійне забезпечення, приєднання до багатосторонніх міжнародних договорів у сфері трудової міграції.

Питання до самоконтролю:

1. Дайте характеристику класичних моделей ринку праці.
2. Як взаємопов'язані між собою механізм державного регулювання та саморегулювання ринку праці.
3. Назвіть теоретичні основи саморегулювання ринку праці. В чому їх особливість?
4. Які саме пріоритетні напрямки реформування ринку праці в Україні Ви знаєте?
5. Яке обґрунтування суті дискусії між профспілками і роботодавцями з приводу рівня заробітної плати Ви можете навести?

Індивідуальні навчально-дослідні завдання для студентів

Практичне завдання 1. На основі отриманих на лекції та при самостійній роботі знань, відповісти на такі питання:

1. Для якої із теоретичних моделей характерне обґрунтування механізму ринкового саморегулювання ринку за рахунок конкуренції:
 - А) класичної;
 - Б) неокласичної;
 - В) кейнсіанської;
 - Г) монетаристської.
2. Згідно з якою із теоретичних моделей ринок праці діє на основі цінової рівноваги, тобто регулятором ринку є ціна робочої сили (заробітна плата), що регулює попит та пропозицію робочої сили:
 - А) класичною;
 - Б) неокласичною;
 - В) кейнсіанською;
 - Г) монетаристською.
3. Прихильники якої з теоретичних моделей обґрунтовують можливість досягнення макроекономічної стабільності і довготермінової рівноваги лише за умов повністю вільних конкурентних ринків за рахунок гнучких цін і заробітної плати без втручання держави, монополій або профспілок, і необхідність “природного” рівня безробіття:
 - А) класичної;
 - Б) неокласичної;
 - В) кейнсіанської;

Г) монетаристської.

4. Згідно з якою теоретичною моделлю основним регулятором ринку праці виступає сама робоча сила, бо ринок праці, загалом підкоряючись загальним ринковим законам, має характерні особливості, оскільки робоча сила як суб'єктивний фактор виробництва, будучи товаром, може водночас активно впливати на співвідношення попиту і пропозиції та на свою ринкову ціну:

- А) інституціоналістською;
- Б) марксистською;
- В) кейнсіанською;
- Г) монетаристською.

5. Згідно з якою теоретичною моделлю фактором саморегулювання ринку праці виступає мультиплікатор – коефіцієнт, який характеризує співвідношення між агрегатною величиною та її структурною частиною, ступінь позитивного зворотного зв'язку – впливу однієї величини на іншу у керованій системі:

- А) інституціоналістською;
- Б) марксистською;
- В) кейнсіанською;
- Г) монетаристською.

6. Закономірності, що враховують тісний взаємозв'язок ринку праці з ринком капіталу та ринком товарів і послуг, називаються:

- А) законами Хікса-Маршала;
- Б) законами похідного впливу;
- В) Кейнсіанськими закономірностями;
- Г) законами Карла Маркса.

7. Максимізація прибутку відбувається в точці перетину кривої попиту на працю із кривою граничних витрат за такого виду ринку праці:

- А) чисто конкурентний ринок праці;
- Б) модель моносонії (монополії одного покупця);
- В) модель з урахуванням дії профспілок;
- Г) модель двосторонньої монополії.

8. Система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі «довічного наймання», за яким гарантується зайнятість постійного робітника на підприємстві до досягнення ним пенсійного віку (55-60 років) характерна для такої зарубіжної моделі ринку праці:

- А) японська модель ринку праці;
- Б) американська модель ринку праці;
- В) шведська модель ринку праці;
- Г) італійська модель ринку праці.

9. Децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу по безробіттю, індивідуалізм, обмежений вплив держави характерна для такої зарубіжної моделі ринку праці:

- А) японська модель ринку праці;
- Б) американська модель ринку праці;
- В) шведська модель ринку праці;
- Г) італійська модель ринку праці.

10. Яка теорія розглядає ринок праці як ринок, особливість якого пояснюється різницею товару “робоча сила” та фізичного капіталу?

- А) інституціональна;
- Б) неокласична;
- В) марксистська;
- Г) немає правильної відповіді.

Підготувати реферати на теми:

1. Американська модель ринку праці.
2. Японська модель ринку праці.
3. Шведська модель ринку праці.
4. Активна і пасивна політики держави на ринку праці
5. Особливості функціонування ринку праці в Чернігівській області.

Основна література

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.

Додаткова література

1. Петюх В.М. Ринок праці. Київ: КНЕУ, 2000, 128 с.
2. Сакс Дж., Пивоварський О. Економіка перехідного періоду: Уроки для України. Київ: Основи, 1996, 345 с.
3. Стеценко Т.О. Аналіз регіональної економіки. Київ: КНЕУ, 2002, 116 с.
4. Яркін П. Тенденції ринку праці в Україні // Фінанси, №12, 2005р., - с.23-27.
5. Яценко С. Безробіття та шляхи його подолання в Україні // Фінанси, №2, 2006р., - с.10-14.

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 4

ТЕМА: Безробіття як проблема соціально-економічного розвитку

Мета: визначити поняття “безробіття”, його типи та наслідки; вміти охарактеризувати природний рівень безробіття та дослідити залежність ВВП від рівня безробіття.

ПЛАН

1. Структура населення за класифікацією МОП (міжнародна організація праці).
2. Поняття безробіття як соціально-економічного явища.
3. Типи безробіття та його соціально-економічні наслідки.
4. Природний рівень безробіття. Залежність ВВП від рівня безробіття (закон А.Оукена).
5. Деструктивні наслідки безробіття (на макро- і на мікрорівнях).

Методичні рекомендації щодо вивчення питань теми

У *першому питанні* зазначається, що все населення України можна поділити на: населення у віці 15-17 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.

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.

Безробітні – 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.

Економічно неактивне населення – це особи у віці 15-70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні. 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.

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

Вивчення **другого питання**, слід почати з того, що **безробіття** – це 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.

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, а **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.

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.

Даючи відповідь на *наступне питання*, можна визначити, що критеріями вирізнення видів безробіття є причини його виникнення та тривалість, а основними видами безробіття вважаються **структурне, фрикційне і циклічне безробіття**.

Часто, структура пропозиції праці не відповідає структурі попиту. Безробіття, що виникає внаслідок такої невідповідності, **називається структурним**.

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.

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. Таке безробіття, називається **фрикційним**, тому що відображає «неповороткість» ринку праці у зведенні вакантних робочих місць і здобувачів роботи.

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. Цей вид безробіття називається **кон'юнктурним, або циклічним**, оскільки він викликаний зміною економічної кон'юнктури, кризовою фазою економічного циклу.

Ще один вид **безробіття** — **сезонне** — викликане тимчасовим характером виконання тих чи інших робіт, функціонування підприємств та галузей. **Циклічне, технологічне та сезонне безробіття складають надлишкове безробіття**, яке є небажаним і обтяжливим.

Спад виробництва і неадекватне йому скорочення зайнятості, спричиняє **приховане безробіття**. Економічна можливість значного поширення прихованого безробіття спричинена неконтрольованим падінням реальної заробітної плати працівників.

Різновидом прихованого безробіття є часткове безробіття, що виникає в результаті зменшення попиту на продукцію підприємства і відповідне скорочення виробництва.

До **негативних соціально-економічних наслідків безробіття** можна віднести:

1. Незайнята робоча сила означає недовикористання економічного потенціалу суспільства, прямі економічні втрати, що є наслідком природного й фактичного безробіття.
2. Безробіття скасовує вимоги профспілок про підвищення заробітної плати.
3. При тривалому безробітті працівник втрачає кваліфікацію.
4. Безробіття веде до прямого падіння раніше досягнутого рівня життя.
5. Сам факт безробіття наносить людині тяжку психологічну травму.

Безробіття, яким би чином воно не вимірювалось – це завжди трагедія, для тих, хто не має роботи і не може одержати законне стабільне джерело існування.

Готуючи відповідь на *четверте питання*, слід зазначити, що *природний рівень безробіття* – це той мінімальний рівень в цьому суспільстві, який неможливо зменшити і який відповідає поняттю повної зайнятості.

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

У міжнародній практиці масштаби безробіття вимірюються за допомогою такої формули:

$$P_6 = \frac{Ч_з}{Ч_{е.а}} \cdot 100 \%, \quad (7.1)$$

де $Ч_з$ – загальна чисельність безробітних осіб;

$Ч_{е.а}$ – чисельність економічно активного населення країни;

P_6 – рівень безробіття, %.

В Україні рівень зареєстрованого безробіття розраховують за такою формулою:

$$P_{з.б} = \frac{Ч_з}{Ч_{п.п}} \cdot 100 \%, \quad (7.2)$$

де $P_{з.б}$ – рівень зареєстрованого безробіття, %;

$Ч_{п.п}$ – чисельність населення у працездатному віці.

Американський економіст Артур Оукен обґрунтував і кількісно показав взаємозв'язок між рівнем безробіття й обсягом ВВП, відповідно до якого перевищення рівня безробіття над його нормальним природним рівнем на 1 % призводить до відставання виробництва обсягу ВВП від його потенційного рівня на 2,5 % (*закон Оукена*).

Кожні додаткові 2 процентних пункти приросту реального ВВП зменшують кількість безробітних на 1 процентний пункт. Аналогічно скорочення реального ВВП 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 ВВП порівняно з потенційним.

Робимо висновок, що *природний рівень безробіття* – це рівень наявності безробітних, при якому ефективно зростає виробництво, зберігається економічна стабільність та є незначним рівнем інфляції.

Розглядаючи *останнє питання*, визначимо, що деструктивні наслідки безробіття можуть бути на мікро- і макрорівнях.

Наслідки, які виникають 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.

На макросоціальному рівні слід відзначити такі наслідки:

- 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

Питання до самоконтролю:

1. Що являють собою такі категорії населення, як “економічно активне” та “економічно неактивне”?
2. Що являє собою природний рівень безробіття?
3. Що таке безробіття? Хто належить до безробітних відповідно до законодавства України?
4. Який саме вплив мають деструктивні наслідки безробіття на сучасний рівень життя людей?
5. За якою формулою розраховується рівень безробіття в Україні?

Індивідуальні навчально-дослідні завдання для студентів

Самостійно опрацювати такі питання:

1. Охарактеризувати причини безробіття з позицій класичної теорії, кейнсіанства, марксистської та монетаристської теорій.
2. Визначити статус осіб з точки зору приналежності їх до зайнятих, безробітних, таких, що не входять до складу робочої сили:
 - 1) Лікар, який не працює під час відпустки.
 - 2) Власник ресторану, який читає книгу.

- 3) Водій автобуса, який звільнився через низьку зарплату.
- 4) Модний перукар, який захворів на грип.
- 5) Бухгалтер, який працює неповний робочий день.
- 6) Школяр під час канікул.
- 7) Двірник, який не працює через відсутність настрою.

Підготувати реферати на теми:

1. Міжнародний досвід розв'язання проблеми безробіття.
2. Безробіття як супутник ринкової економіки.
3. Оцінка сучасного стану безробіття.
4. Безробіття як соціальна проблема для людини й для суспільства.
5. Особливості прихованого безробіття на ринку праці України.
6. Масове безробіття як соціальна проблема.

Основна література

1. Базилевич В.Д. Економічна теорія: Політекономія. Київ: Знання-Прес, 2004, 615 с.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. Київ: Знання-Прес, 2001, 313 с.
3. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. . Економіка праці й соціально-економічні відносини. Київ: Центр навчальної літератури, 2004, 440 с.
4. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості. Київ: КНЕУ, 2003, 252 с.
5. Волкова О.В. Ринок праці. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
6. Гальчинський А.С., Єщенко П.С., Палкін Ю.І. Основи економічної теорії. Київ: Вища школа, 1995, 471 с.
7. Горілий А.Г. Економіка ринків праці. Тернопіль: Видавництво Карп'юка, 1999, 156 с.
8. Петюх В.М. Ринок праці. Київ: КНЕУ, 2000, 128 с.
9. Сакс Дж., Пивоварський О. Економіка перехідного періоду: Уроки для України. Київ: Основи, 1996, 345 с.

Додаткова література

1. Стеценко Т.О. Аналіз регіональної економіки. Київ: КНЕУ, 2002, 116 с.
2. Яркін П. Тенденції ринку праці в Україні // Фінанси, №12, 2005р., - с.23-27.
3. Яценко С. Безробіття та шляхи його подолання в Україні // Фінанси, №2, 2006р., - с.10-14.

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 5

ТЕМА: Безробіття як соціально-економічне явище

Мета: засвоїти, поглибити та систематизувати знання щодо абсолютних та відносних показників бідності; охарактеризувати систему заходів щодо регулювання безробіття в Україні.

ПЛАН

1. Абсолютні та відносні показники бідності: чисельність економічно активного населення, чисельність безробітних, рівень безробіття, природний рівень безробіття.

2. Набуття статусу безробітного в Україні та за методологією МОП (порівняльний аналіз).

3. Система заходів щодо регулювання безробіття в Україні.

Методичні рекомендації щодо вивчення питань теми

Даючи відповідь на *перше питання*, слід звернути увагу на подані нижче визначення.

Чисельність економічно активного населення – це абсолютний показник економічної активності, що відображає її розміри. Цей показник кількісно відображає трудовий потенціал населення країни.

Рівень економічної активності населення – це відносний її показник, який відображає її “популярність” порівняно з іншими видами активності.

Чисельність зайнятих – це абсолютний показник зайнятості населення економічною діяльністю, що показує її розміри. Цей показник відображає кількісно вигідний трудовий потенціал населення.

Рівень зайнятості – це відносний її показник, який показує її поширеність серед дорослих людей.

Чисельність безробітних – це абсолютний показник безробіття, що відображає його розміри.

Рівень безробіття – це відносний показник безробіття, який показує його поширеність серед економічно активного населення.

Отже, розглянуті вище основні абсолютні і відносні показники економічної активності, зайнятості та безробіття населення можна розраховувати не лише для усього населення країни, але й для будь-якої частини, категорії населення, регіону країни.

Розглядаючи *друге питання*, акцентуємо увагу на тому, що **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:

4. Не мають роботи (прибуткового заняття);
5. Шукають роботу або намагаються організувати власну справу;
6. 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.

Згідно українського законодавства, **безробітними** визнаються особи віком від 15 до 70 років, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування та які готові і здатні приступити до роботи.

Вивчення **останнього питання**, полягає у обґрунтуванні **системи заходів щодо регулювання безробіття в Україні**, яка включає:

- розвиток розгалуженої системи державної служби зайнятості, професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів;
- надання підприємцям субсидій, премій та податкових пільг для найму додаткової робочої сили або переведення частини працівників на скорочений робочий день;
- державну підтримку нетрадиційним сферам зайнятості; стимулювання підприємців до навчання, перекваліфікації й подальшого працевлаштування додаткової робочої сили; залучення приватного (як вітчизняного, так й іноземного) капіталу в райони зі стійким рівнем безробіття;
- регулювання можливості працевлаштування за кордоном, приєднання України до міжнародного ринку праці;
- збільшення кількості стажистів у системі професійної освіти;
- заходи щодо квотування робочих місць для представників найуразливіших груп на ринку праці, безвідсоткові кредити, що надаються безробітним, які започатковують власний бізнес;
- організацію регіональними або місцевими органами влади у кооперації з окремими підприємствами або закладами соціальних (громадських) робіт тощо.

Враховуючи реалії нашої економіки, одним з основних напрямів боротьби з безробіттям мають стати заходи щодо підвищення продуктивності праці.

Питання до самоконтролю:

1. Які існують основні показники соціально-економічних явищ? Детально охарактеризуйте.
2. За яких умов, особа набуває статус безробітного?
3. Які існують напрями боротьби з безробіттям в Україні?

Індивідуальні навчально-дослідні завдання для студентів

Практичне завдання 1. Відповідно до поданих умов розв'яжіть наступні задачі.

Задача № 1.

Чисельність населення країни дорівнює 50 млн. осіб; 12 млн. осіб – діти до 16 років, а також люди, які перебувають у тривалій ізоляції; 15 млн. осіб – вибули зі складу робочої сили (пенсіонери, студенти, домогосподарки); 3 млн. осіб – безробітні; 1 млн. осіб – працівники з неповним робочим днем, які шукають кращу роботу.

Розрахуйте:

- а) чисельність робочої сили;
- б) рівень безробіття.

Задача № 2

Фактичний ВВП (валовий національний продукт) становить 750 млрд. дол., природний рівень безробіття - 5%, фактичний рівень безробіття - 9%.

Який обсяг продукції у вартісному вираженні недовироблений у країні (коефіцієнт Оукена 2,5%).

Задача № 3

Кількість безробітних у країні становить 2 млн. чоловік. Робоча сила – 50 млн. чоловік. Визначити рівень безробіття в країні.

Задача № 4

У 2014 р. мали роботу 32 млн. осіб; через рік до існуючих 3-х млн. безробітних ще додалось 0,25 млн. осіб, але із країни виїхали за кордон 0,3 млн. осіб, раніше працюючих. Визначте сукупну робочу силу, кількість безробітних і рівень безробіття.

Задача № 5.

Чисельність населення певної країни – 50 млн. осіб, в т.ч.: 10 млн. – діти до 16 років; 2 млн. – люди, які перебувають у тривалій ізоляції; пенсіонери, студенти та домогосподарки разом становлять 15 млн. осіб; кількість повністю безробітних – 3 млн.; 1 млн. працівників зайняті неповний робочий день і шукають кращу роботу. Природній рівень безробіття в країні дорівнює 6 % .

Визначте рівень циклічного безробіття для наведеної країни.

Задача № 6.

Чисельність населення в працездатному віці - 750 тис.осіб, серед них інваліди 1 і 2 груп працездатного віку 10 тис.осіб; чисельність працюючих підлітків (до 16 років) - 15 тис. осіб; працюючих осіб старше працездатного віку - 55 тис. осіб. Визначити чисельність трудових ресурсів міста

Тестові завдання

1. За яких умов виникає безробіття?

1. На ринку праці попит на робочу силу більший від пропозиції.

2. На ринку праці попит на робочу силу менший від пропозиції.
3. Збігання попиту на робочу силу з пропозицією.
4. Економіка країни перебуває у кризовому стані.

2. Які чинники безпосередньо стимулюють зайнятість робочої сили в країні?

1. Раціональне використання робочої сили.
2. Високий рівень інфляції.
3. Розширення виробництва за рахунок екстенсивних факторів.
4. Низька заробітна плата.

3. Яка основна причина безробіття в Україні?

1. Глибока криза в економіці країни.
2. Низька заробітна плата.
3. Приватизація державних підприємств і розвиток малого бізнесу.
4. Структурна перебудова виробництва.

4. Обсяг ринку праці переважно визначається:

1. Пропозицією робочої сили.
2. Попитом на робочу силу.
3. Рівнем заробітної плати.
4. Впровадженням нових технологій у виробництво.

5. Циклічне безробіття визначається як:

1. Різниця між фрикційним та структурним безробіттям.
2. Сума між природним та структурним безробіттям.
3. Різниця між фактичним та природним рівнем безробіття.
4. Сума фрикційного та структурного рівнів безробіття.

6. До робочої сили відносять:

1. Зайнятих.
2. Зайнятих та безробітних.
3. Економічно активне та економічно неактивне населення.
4. Усе населення без тих, хто є безробітним.

7. Повна зайнятість забезпечується в умовах:

1. Раціонального розподілу робочої сили.
2. Використання робочої сили за професією.

3. Відсутності безробіття.
4. Відсутності циклічного безробіття

Підготувати реферати на теми:

1. Соціально-економічні наслідки безробіття.
2. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: необхідність, економічний зміст та основні поняття.
3. Соціальний захист громадян від безробіття.
4. Державні гарантії соціального захисту громадян від безробіття.

Основна література

1. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р.
2. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р.
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.

Додаткова література

1. Петюх В.М. Ринок праці. Київ: КНЕУ, 2000, 128 с.
2. Сакс Дж., Пивоварський О. Економіка перехідного періоду: Уроки для України. Київ: Основи, 1996, 345 с.
3. Стеценко Т.О. Аналіз регіональної економіки. Київ: КНЕУ, 2002, 116 с.
4. Яркін П. Тенденції ринку праці в Україні // Фінанси, №12, 2005р., - с.23-27.
5. Ященко С. Безробіття та шляхи його подолання в Україні // Фінанси, №2, 2006р., - с.10-14.

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 6

ТЕМА: Зайнятість населення: її основні ознаки та види

Мета: здійснити аналіз поняття “зайнятість населення”, обґрунтувати головні концепції зайнятості, його типи і форми.

ПЛАН

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

Методичні рекомендації щодо вивчення питань теми

Вивчення *першого питання*, полягає у тому, що поняття “зайнятість” має безліч дефініцій.

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.

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.

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.

Даючи відповідь на *наступне питання*, слід зазначити, що 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.

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.

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.

Розглядаючи *останнє питання*, зазначимо, що *види зайнятості* характеризують розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами використання праці, професіями, спеціалістами.

Види зайнятості можна класифікувати за такими ознаками:

- 1) за характером діяльності;
- 2) за соціальною належністю;
- 3) за галузями народного господарства та сферами виробництва;
- 4) за територіальною ознакою;
- 5) за рівнем урбанізації;
- 6) за професійно-кваліфікаційною ознакою;
- 7) за статево-віковою ознакою;
- 8) за видами власності.

Форми зайнятості – це організаційно-правові способи, умови працевикористання.

Форми зайнятості за класифікаційними ознаками.

1. За формами організації робочого часу розрізняють:

- повну;
- неповну;
- видиму неповну зайнятість;
- невидима неповна зайнятість

2. На режимах неповного робочого часу виділяють:

- вимушену неповну зайнятість;
- добровільну неповну зайнятість.

3. За статусом діяльності розрізняють
 - первинну (основну) зайнятість;
 - вторинну зайнятість.
4. За характером організації робочих місць та робочого часу розрізняють:
 - стандартну зайнятість;
 - нестандартна (альтернативна) зайнятість.
5. За стабільністю трудової діяльності розрізняють:
 - постійну;
 - тимчасову.
6. За формами правового регулювання використання робочої сили розрізняють:
 - регламентовану(легальну);
 - нерегламентовану зайнятість.

Питання до самоконтролю:

1. У чому полягає сутність зайнятості у різних сферах життя?
2. Які саме особи належать до категорії “зайнятого населення”?
3. Що передбачає “концепція глобальної зайнятості”?
4. За якими критеріями науковці класифікують види зайнятості? Детально обґрунтуйте.
5. Назвіть функції соціально-економічної системи зайнятості та їх властивості.

Індивідуальні навчально-дослідні завдання для студентів Самостійно опрацювати такі питання (питання для обговорення):

1. Проаналізуйте можливі шляхи розв’язання основних проблем зайнятості в Україні.
2. Що означає повна зайнятість в демократичному суспільстві?
3. Які принципи, стратегічні та тактичні цілі державної політики України в галузі зайнятості?
4. Оцініть міжнародний досвід регулювання зайнятості з точки зору доцільності його застосування в Україні.

Письмово (у вигляді реферату, доповіді, есе, повідомлення) охарактеризуйте будь-який аспект означеної теми

1. Охарактеризуйте зайнятість як соціально-економічну категорію.
2. Опишіть концепції зайнятості.
3. Охарактеризуйте види зайнятості населення.
4. Розкрийте сутність державної політики зайнятості населення в Україні.
5. Поясніть, у чому суть регулювання зайнятості населення.

6. Охарактеризуйте сучасні тенденції та перспективи зайнятості населення в Україні.

7. Охарактеризуйте зміст державних і регіональних програм сприяння зайнятості населення.

Підготувати реферати на теми:

1. Зайнятість як елемент соціально-економічної політики.
2. Проблеми зайнятості в Україні.
3. Міжнародний досвід регулювання зайнятості.
4. Основні моделі державної політики зайнятості населення.
5. Трансформація зайнятості в перехідний період.
6. Сучасні теорії зайнятості.

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. Основи економіки праці : Навчальний посібник.// Богиня Д.П., Грішнова О.А.. 2-ге вид.,стер. – К.: Знання – Прес, 2001. – 313 с.
3. Волкова О.В. Ринок праці. Навчальний посібник.// О.В.Волкова. –К.: центр навчальної літератури, 2007. – 624 с.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – К. : Знання, 2011. – 390 с.
5. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / В. М. Гриньова. – К. : Знання, 2010. – 310 с.
6. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за ред. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.

Додаткова література

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібн. / за ред. Г. В. Назарової. – К. : Знання, 2012. – 573 с.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А. М. Колот [та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук., проф. А. М. Колота ; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". – К. : КНЕУ, 2009. – 711
3. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навчальний посібник.// Е.М.Лібанова – К.: центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
4. 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.
5. Петюх В.М. Ринок праці: Навчальний посібник.//В.М.Петюх –К.: КНЕУ,1999, 288 с.

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 7

ТЕМА: Забезпечення зайнятості населення

Мета: проаналізувати цілі та напрями реалізації політики зайнятості, з'ясувати за яких умов здійснюється механізм регулювання зайнятості населення в Україні.

ПЛАН

1. Цілі та напрями реалізації політики зайнятості населення в Україні
2. Історія соціального страхування.
3. Механізм регулювання зайнятості населення.

Методичні рекомендації щодо вивчення питань теми

Даючи відповідь на *перше питання*, слід зазначити, що першочерговими заходами державної політики зайнятості є:

1. Запровадження системи довгострокових прогнозів попиту на робочу силу за професіями і формування за результатами прогнозування державного замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів.
2. Розвиток співпраці між навчальними закладами і підприємствами (роботодавцями) з метою формування, відтворення та збереження кадрового потенціалу, підвищення його кваліфікації.
3. Запровадження системи підготовки кваліфікованих робочих кадрів на підприємствах.
4. Гарантування надання першого робочого місця випускникам навчальних закладів різних ступенів акредитації, підготовлених за державним замовленням.

Таким чином, дані заходи мають компенсувати негативний вплив на ринок праці зрушень, що відбуватимуться в структурі національної економіки під впливом конкурентного середовища та відповідно до орієнтирів структурної політики України.

При підготовці до *другого питання*, слід усвідомлювати, що історія створення інституту соціального захисту працюючих і, зокрема, соціального страхування, нараховує більш 100 років: бере свій початок з Німеччини, де протягом 1883–1889 років було прийнято низку законів про організацію державного соціального страхування робітників. Такий приклад швидко поширився в західних країнах, а потім і по всьому світі; нині майже повсюдно існує державна система соціального страхування – і природно, що в залежності від групи держав (або й окремої держави) спостерігається чимала різниця в можливостях соціального захисту.

Україні притаманний власний шлях розвитку соціального страхування. Перші страхові закони в Україні, яка була складовою частиною Російської імперії, з'явилися на початку ХХ століття як захисна реакція урядових структур на вимоги робітників створити гарантовані правила соціальної захищеності на виробництві. Уже в 1901 році законодавчим актом передбачалось призначення

пенсій робітникам гірничих заводів і копалень за рахунок роботодавців, яких визнавали винними в пошкодженні здоров'я. І, як прямий наслідок організованих виступів і масових страйків робітників, 2 червня 1903 року введено “Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств в предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности” – цей день вважається днем започаткування державного соціального страхування в Росії та Україні.

Підсумовуючи, сьогодні **соціальним страхуванням** вважається фундаментальна основа державної системи соціального захисту населення, що уможливорює матеріальне забезпечення і підтримку непрацездатних громадян за рахунок фондів, сформованих працездатними членами суспільства.

Розглядаючи **третє питання**, вважаємо, що **механізм регулювання зайнятості населення** має включати 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.

Питання до самоконтролю:

1. Визначте основні цілі і напрями реалізації державної політики зайнятості.

2. Скільки існує рівнів регулювання зайнятості?

3. Які принципи регулювання зайнятості в Україні у відповідності до рекомендацій МОП Ви знаєте?

4. Як саме відбувався процес становлення системи соціального страхування в сучасній Україні?

5. Які нормативні акти, постанови та закони України регулюють процес зайнятості населення?

Індивідуальні навчально-дослідні завдання для студентів

Самостійно опрацювати такі питання:

1. Роль та значення гнучких форм зайнятості в сучасних умовах економіки.

2. Безробіття в Україні: проблеми соціального захисту.

3. Неформальна зайнятість у структурі національного ринку праці.

4. Міжнародний досвід регулювання зайнятості населення.

Підготувати реферати на теми:

1. Характеристика зайнятості в Україні.
2. Світові тенденції зайнятості.
3. Значення інформації для сучасної державної політики зайнятості.
4. Роль Державного комітету статистики у інформаційному забезпеченні державної політики зайнятості.
5. Конституційні норми державного регулювання зайнятості й ринку праці в Україні.

Основна література

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. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р.
4. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р.
5. Базилевич В.Д. Економічна теорія: Політекономія. Київ: Знання-Прес, 2004, 615 с.
6. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. Київ: Знання-Прес, 2001, 313 с.
7. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. . Економіка праці й соціально-економічні відносини. Київ: Центр навчальної літератури, 2004, 440 с.
8. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості. Київ: КНЕУ, 2003, 252 с.
9. Волкова О.В. Ринок праці. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.

Додаткова література

1. Гальчинський А.С., Єщенко П.С., Палкін Ю.І. Основи економічної теорії. Київ: Вища школа, 1995, 471 с.
2. Горілий А.Г. Економіка ринків праці. Тернопіль: Видавництво Карп`юка, 1999, 156 с.
3. Петюх В.М. Ринок праці. Київ: КНЕУ, 2000, 128 с.
4. Сакс Дж., Пивоварський О. Економіка перехідного періоду: Уроки для України. Київ: Основи, 1996, 345 с.
5. Стеценко Т.О. Аналіз регіональної економіки. Київ: КНЕУ, 2002, 116 с.
6. Яркін П. Тенденції ринку праці в Україні // Фінанси, №12, 2005р., - с.23-27.
7. Ященко С. Безробіття та шляхи його подолання в Україні // Фінанси, №2, 2006р., - с.10-14.

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 8

ТЕМА: Організація діяльності державної служби зайнятості

Мета: визначити межі діяльності державної служби зайнятості, мету її створення, використання нею єдиної інформаційно-аналітичної системи та охарактеризувати діяльність приватних агентств.

ПЛАН

1. Мета створення державної служби зайнятості.
2. Основні завдання та функції державної служби зайнятості.
3. Інноваційні технології в діяльності державної служби зайнятості.
4. Єдина інформаційно-аналітична система “Служба зайнятості”
5. Діяльність приватних агентств зайнятості: рекрутингові, аутстафінгові, аутсорсингові агентства.

Методичні рекомендації щодо вивчення питань теми

Вивчення *першого питання*, треба розпочати з того, що *Державна служба зайнятості* – централізована система державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством соціальної політики України.

Створення даної служби *мало на меті* те, щоб вона здійснювала державний нагляд та контроль за додержанням вимог законодавства про зайнятість населення з питань:

- дотримання прав громадян під час прийому на роботу та працівників під час звільнення з роботи;
- використання праці іноземців та осіб без громадянства;
- наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця;
- дотримання прав і гарантій стосовно працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

Даючи відповідь на *друге питання*, стверджуємо, що основними *завданнями* Державної служби зайнятості 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;
- 7) участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення в регіонах з найвищими показниками безробіття;
- 8) організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних;
- 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.

Функціями Державної служби зайнятості є:

- 1) аналіз та прогноз попиту і пропозиції на робочу силу;
- 2) консультивання громадян 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;
- 6) надання послуг по працевлаштуванні та професійної орієнтації працівникам, які бажають змінити професію;
- 7) реєстрація безробітних і надання їм допомоги;
- 8) участь у підготовці перспективних і поточних державних і територіальних програм зайнятості.

Сутність **наступного питання**, полягає в тому, що запорукою ефективної роботи є новітні технології державної служби зайнятості.

Єдина технологія обслуговування незайнятого населення (ЄТОНН) є передовим, єдиним такого масштабу напрацюванням у соціальній сфері.

Організація роботи кожного базового центру зайнятості України за ЄТОНН дозволила підвищити якість соціальних послуг, пропускну спроможність центрів, продуктивність праці працівників, забезпечити реалізацію концепції самодопомоги клієнтів, надання розгорнутої інформації роботодавцям і населенню.

З метою формування якісно нового рівня соціального захисту населення та створення інструменту інформаційного супроводження ЄТОНН розроблено та впроваджено в роботу **Єдину інформаційно-аналітичну систему служби зайнятості України (ЄІАС)**, яка є глобальною інформаційною системою, що об'єднує всі центри зайнятості, розподіливши функції між ними за ієрархією.

У *четвертому питанні*, зазначимо, що *засобами ЄІАС* забезпечується інформаційна підтримка управлінських рішень щодо надання послуг, фінансових потоків, організації роботи персоналу та документообігу.

Завдяки ЄІАС створено уніфіковано оперативну базу даних про потребу в працівниках, пропозицію робочої сили і можливості професійного навчання в Україні. Єдиний інформаційний простір про вакансії та пропозицію робочої сили на базовому рівні (в режимі реального часу) дозволяє розширити зону пошуку для кожного клієнта не тільки в межах району, області, а й держави в цілому.

Можна зробити висновок, соціальний захист служба зайнятості розглядає не тільки як систему послуг у підборі роботи та виплати допомоги по безробіттю, а в першу чергу як систему гідних умов праці й заробітної плати, легальної зайнятості, що забезпечує громадянам України соціальні гарантії.

Розглядаючи *останнє питання*, в першу чергу, зазначимо, що під *рекрутингом* 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.

Інше явище, що стало популярним останнім часом – *аутстафінг* – це передача фірмою частини своїх працівників кадровому (лізинговому) агентству. 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.

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.

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.

Питання до самоконтролю:

1. У чому особливість Державної служби зайнятості?
2. Назвіть структуру Державної сфери зайнятості та межі її діяльності
3. У чому полягає суть діяльності приватних агентств зайнятості?
4. Якими є основні завдання та функції Державної служби зайнятості?
5. Здійсніть перелік інноваційних технологій, які використовує Державна служба зайнятості. Охарактеризуйте їх значимість.
6. Де найчастіше використовують аутсорсинг, аутстафінг та рекрутинг?

Індивідуальні навчально-дослідні завдання для студентів

1. Проаналізувати взаємодію державної служби зайнятості з іншими органами державної влади і суб'єктами інфраструктури ринку праці та підприємствами.

2. Охарактеризувати кадри системи державної служби зайнятості, їх підготовка та підвищення кваліфікації.

3. Розкажіть, які є умови виплати допомоги з безробіття громадянам, зареєстрованим на загальних підставах.

4. Перерахуйте принципи, основні засади та переваги застосування ЄТОНН у роботі центрів зайнятості.

5. Опишіть сутність єдиної інформаційно-аналітичної системи “Служба зайнятості”.

Підготувати реферати на теми:

1. Історія створення державної служби зайнятості.

2. Історія створення державної служби зайнятості на Чернігівщині.

3. Роль і місце служби зайнятості в реалізації державної політики зайнятості.

4. Перспективи діяльності Державної служби зайнятості в контексті євроінтеграційних процесів в Україні.

5. Організація оплачуваних громадських робіт.

6. ЄІАС (Єдина інформаційно-аналітична система) та ЄТОНН (Єдина технологія обслуговування незайнятого населення) – дієві інноваційні інструменти оптимізації діяльності центрів зайнятості.

7. Міністерство соціальної політики України – його функції, права та обов'язки в галузі зайнятості і соціального захисту незайнятого населення.

Основна література

1. Положення про державну службу зайнятості України. Затв. Указом Президента України від 16 січня 2013 року.

2. Державне управління, державна служба і місцеве самоврядування : монографія / за заг. ред. О. Ю. Оболенського. – Хмельницький : Поділля, 1999. – 570 с.

3. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України / Маршавін Ю., Ляміна Л., Фокас Л. та ін. – К.: ІПК ДСЗУ, 2000. – 300 с.

4. Маршавін Ю. М. Ринок праці та функціонування державної служби зайнятості : навч-метод. посіб. / Маршавін Ю. М. К. : ІПК ДСЗУ, 2001. – 176 с.

Додаткова література

1. Методичні рекомендації щодо надання центрами зайнятості соціальних послуг роботодавцям / Маршавін Ю., Ляміна Л., Фокас Л. та ін. – К.: ІПК ДСЗУ, 2004. – 56с.

2. Мельниченко Т. С. Підвищення ефективності роботи центру зайнятості в умовах впровадження новітніх технологій / Т. С. Мельниченко // Бюлетень ІПК ДСЗУ. – 2004. – № 1. – С. 40.

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 9

ТЕМА: Активна політика зайнятості на ринку праці

Мета: зазначити мету та рамки діяльності Єдиної технології надання соціальних послуг центрами зайнятості, вивчити основу техніки спілкування по телефону з роботодавцем та правила складання резюме.

ПЛАН

1. Мета Єдиної технології надання соціальних послуг центрами зайнятості України. Її основні принципи.
2. Призначення функціональних секторів у центрах зайнятості.
3. Організація процесу навчання безробітних.
4. Оплачувані громадські роботи як засіб тимчасової зайнятості.
5. Техніка спілкування по телефону з роботодавцем.
6. Резюме: мета складання. Структура та зміст резюме.

Методичні рекомендації щодо вивчення питань теми

Розгляд *першого питання* полягає у визначенні мети та принципів Єдиної технології обслуговування незайнятого населення.

Основною метою є створення нової, адаптованої до умов ринкової економіки системи соціального захисту та самозахисту населення і підвищення ефективності роботи державної служби зайнятості щодо надання соціальних послуг клієнтам, які шукають роботу, та роботодавцям.

В основу Єдиної технології покладені такі *основні принципи*:

1) забезпечення інтегрального підходу до надання соціальних послуг, пов'язаних з активізацією безробітних та підвищенням їх конкурентоспроможності на ринку праці, із заходами щодо пошуку і підбору роботи;

2) універсальність і стандартність процедур і операцій, виробничого середовища поза залежністю від категорії центра зайнятості, його приміщень, штатного складу при забезпеченні врахування особливостей місцевого ринку праці, інституційного середовища, що склалося у конкретному регіоні;

3) пріоритетність послуг центру зайнятості щодо пошуку і підбору роботи перед іншими видами послуг;

4) гарантованого отримання громадянином соціальних послуг з пошуку та підбору роботи, інформаційно-консультаційних послуг, передбачених законодавством, незалежно від місця їх проживання згідно з чинним законодавством;

5) зміцнення співробітництва служби зайнятості з клієнтами в пошуках найбільш ефективних шляхів працевлаштування;

б) поєднання оптимальної організації праці персоналу центру зайнятості й змісту послуг, що надаються клієнтам, на кожному етапі їх обслуговування;

7) забезпечення взаємодії з роботодавцями на основі взаємовигоди і роз'яснення соціальної значимості послуг центрів зайнятості;

8) забезпечення високої відповідальності персоналу центрів зайнятості за досягнення кінцевого результату праці, створення умов для високо-продуктивної праці.

Даючи відповідь на **наступне питання**, слід зазначити, що в кожному центрі зайнятості створюється вісім функціональних секторів

1) довідково-консультаційний (включає стенди, планшети, плакати з інформацією про права та обов'язки безробітних, а також зразки оформлення безробітними різних документів);

2) самостійного пошуку вакансій;

3) профінформаційний (розміщуються профінформаційні матеріали: інформаційна література з описами професій (спеціальностей); довідкові матеріали про навчальні заклади тощо);

4) реєстраційно-приймальний (проводяться співбесіди під час реєстрації клієнтів);

5) активної підтримки безробітних;

6) взаємодії з роботодавцями;

7) навчання та психологічного розвантаження персоналу;

8) адміністративно-господарський.

Таким чином, Державна служба зайнятості України розвивається в рамках загальносвітових тенденцій, адекватно реагуючи на зміну пріоритетів та ситуації на ринку праці, завдяки правильній діяльності кожного із секторів центрів зайнятості.

Вивчення **третього питання**, полягає у тому, що курсова підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних може здійснюватися на замовлення центрів зайнятості на базі навчальних закладів, до яких належать:

– центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості;

– професійне-технічне училище відповідного профілю;

– навчально-виробничі центри;

– навчальні центри, професійні школи;

– автомобільні навчальні комбінати;

– виробничо-технічні курси та інші прирівняні до них навчальні заклади першого та другого атестаційного рівня, де термін навчання не повинен перевищувати одного року, а також безпосередньо на виробництві.

Найбільш ефективними формами є професійне навчання безробітних за робітничими професіями на базі навчально-курскових комбінатів або безпосередньо на виробництві.

При підготовці **четвертого питання**, слід звернути увагу на те, що **громадські роботи** – це загальнодоступні види тимчасової трудової

діяльності безробітних або частково незайнятих громадян, що не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки.

Однією з форм міжтериторіального перерозподілу робочої сили, спрямованої на регулювання ринку праці та сприяння зайнятості населення, є організація сезонних робіт. **Сезонними вважаються роботи**, які через природні і кліматичні умови виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше 6 місяців.

У **наступному питанні** розкривається зміст того, що саме по телефону найчастіше і відбувається перша розмова з майбутнім роботодавцем з приводу вакансії, адже це найшвидший спосіб отримання інформації.

Техніка спілкування по телефону з роботодавцем включає такі правила:

1. Почати потрібно з вітання та обов'язково представитись.
2. Розмова повинна бути короткою і змістовною.
3. Не слід занадто швидко говорити.
4. Тон Вашого голосу не повинен бути надто офіційним.

Слідуючи поданим вище правилам, Ви маєте досить великі шанси отримати бажану роботу.

Аналізуючи **останнє питання**, з'ясували, що **резюме** – це документ, в якому подаються короткі відомості про навчання, трудову діяльність та професійні успіхи й досягнення особи, яка його складає.

Його **основна мета** – це зарекомендувати себе як кваліфікованого працівника та домогтися того, щоб у роботодавця з'явилося бажання зустрітися з вами особисто.

Ми рекомендуємо таку **структуру резюме**, яку можна вважати найбільш універсальною:

- 1) назва документа;
- 2) прізвище, ім'я, по батькові особи, яка складає резюме;
- 3) мета складання резюме;
- 4) дата і місце народження (якщо цього вимагає роботодавець);
- 5) родинний стан;
- 6) досвід роботи;
- 7) освіта;
- 8) додаткова інформація (знання мов, уміння працювати на персональному комп'ютері, наявність водійських прав);
- 9) контактний телефон;
- 10) дата заповнення (не обов'язково).

Резюме може також містити:

- короткий опис кваліфікації;
- відомості про громадську діяльність;
- відомості про членство в професійних об'єднаннях;
- інформацію про відбування військової служби;
- зазначення можливості відрядження, ненормованого робочого дня;
- відомості про рекомендації (від кого можна отримати характеристику).

Зробимо висновок, що із тексту резюме має вималюватися образ автора – досвідченого фахівця, надійного, чесного працівника.

Питання до самоконтролю:

1. Як саме техніка спілкування по телефону допоможе Вам працевлаштуватися?
2. Навіщо потрібно складати резюме?
3. Дайте визначення поняттю “Єдина технологія соціальних послуг центрами зайнятості”.
4. Яка є основна мета Єдиної технології соціальних послуг центрів зайнятості?
5. Скільки існує функціональних секторів у центрах зайнятості? Детально охарактеризуйте.
6. У яких формах проходить навчання безробітних?
7. Як допомагає перепідготовка безробітних осіб?
8. Що таке громадські роботи? Чи можуть вони бути оплачуваними?

Індивідуальні навчально-дослідні завдання для студентів

Самостійно опрацювати такі питання (у вигляді есе, доповіді, презентації тощо)

1. Суть соціального підприємництва та його складові.
2. Характеристика і ознаки діяльності соціальних підприємств.
3. Психологічні аспекти пошуку роботи.
4. Кадри системи державної служби зайнятості, їх підготовка та підвищення кваліфікації.
5. “Удосконалюй методи пошуку роботи” (скласти список власних професійних та особистих досягнень).
6. Процедури та операції з надання громадянам послуг з пошуку та підбору роботи.

Підготувати реферати на теми:

1. Соціальне підприємництво – ефективний механізм вирішення соціальних проблем.
2. Співбесіда – важливий етап пошуку роботи.
3. Історія розвитку соціального підприємництва в Україні.
4. Особливості ділової телефонної розмови з роботодавцем.
5. Співпраця центрів зайнятості з роботодавцями.

Основна література

1. Положення про державну службу зайнятості України. Затв. Указом Президента України від 16 січня 2013 року.
2. Державне управління, державна служба і місцеве самоврядування : монографія / за заг. ред. О. Ю. Оболенського. – Хмельницький : Поділля, 1999. – 570 с.

3. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України / Маршавін Ю., Ляміна Л., Фокас Л. та ін. – К.: ІПК ДСЗУ, 2000. – 300 с.
4. Маршавін Ю. М. Ринок праці та функціонування державної служби зайнятості : навч-метод. посіб. / Маршавін Ю. М. – К. : ІПК ДСЗУ, 2001. – 176 с.
5. Методичні рекомендації щодо надання центрами зайнятості соціальних послуг роботодавцям / Маршавін Ю., Ляміна Л., Фокас Л. та ін. – К.: ІПК ДСЗУ, 2004. – 56с.
6. Мельниченко Т. С. Підвищення ефективності роботи центру зайнятості в умовах впровадження новітніх технологій / Т. С. Мельниченко // Бюлетень ІПК ДСЗУ. – 2004. – № 1. – С. 40.
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 загальною та галузевою складовими підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів державної служби зайнятості / за заг. ред. В. Г. Федоренка. – К.: ІПК ДСЗУ, 2013. – 550 с.

Додаткова література

1. Лукашевич М. П. Соціальна робота (теорія і практика) : підручник / М. П. Лукашевич, Т. В. Семигіна. – 2-е вид. – К. : Каравела, 2012. – 368 с.
2. 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 заг. ред. Т. П. Цюман. – 2-ге вид., перерод. та доп. – К. : Основа-Принт, 2013. – 184 с.
3. 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.

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 10

ТЕМА: Проблеми працевлаштування молоді

Мета: теоретично обґрунтувати сутність поняття “молодь”, проаналізувати основні проблеми молоді сучасності, головною з яких є їх працевлаштування.

ПЛАН

1. Підходи щодо визначення категорії “молодь”.
2. Охарактеризуйте основні проблеми молоді: матеріальні, соціальні, культурні.
3. Проблеми працевлаштування молоді на ринку праці в Україні.
4. Нормативно-правове забезпечення процесу працевлаштування молоді.

5. Методи вирішення проблем молодіжного безробіття.
6. Особливості роботи центрів зайнятості з молоддю

Методичні рекомендації щодо вивчення питань теми

Розглядаючи **перше питання**, зазначимо, що **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.

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.

Підсумовуючи, **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.

У **другому питанні**, розглянемо проблеми молоді, а саме:

- 1) **матеріальні проблеми** (безробіття, відсутність гарантованого першого робочого місця, низький рівень життя, фінансова залежність від батьків, житлова проблема);
- 2) **проблеми соціального характеру** (втрата впевненості в завтрашньому дні, соціальної і життєвої перспективи, неможливість самореалізації, соціальна відстороненість);
- 3) **культурні проблеми молоді** (загальнонизька культура поведінки, частим ігноруванням загальноприйнятих норм моралі та цінностей суспільства).

Аналізуючи друге питання, ми дійшли висновку, що у сучасний період розбудови правової держави в Україні проблеми працевлаштування молоді є одними з найбільш актуальних. Сутність **третього питання** полягає у тому, що 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.

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. І, як наслідок, невирішені проблеми працевлаштування молоді призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя.

Розглядаючи **четверте питання**, слід звернути увагу, що 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.

Недоліками законодавчого забезпечення працевлаштування молоді в Україні є:

- відсутність чітких напрямів вирішення працевлаштування молоді, яка не має освіти;
- недостатній рівень зацікавленості потенційних роботодавців у забезпеченні робочих місць для молоді, через відсутність законодавчо закріпленої системи стимулювань роботодавців у сприянні працевлаштуванню молоді;
- відсутність дієвих механізмів підтримки молоді у започаткуванні власного бізнесу.

Але все-таки, 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.

Вивчення **п’ятого питання** полягає у тому, що 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;
- 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.

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

В **останньому питанні**, звертаємо увагу на те, що в основу діяльності державної служби зайнятості з працевлаштування молоді покладаються такі **принципи**:

- гуманність;
- законність;
- пріоритетність заходів з активізації власних зусиль;
- об'єднання зусиль соціальних партнерів;
- диференціація заходів;
- концентрація заходів;
- інтенсифікація заходів впливу на безробітну молодь;
- забезпечення першочерговості заходів запобігання безробіттю серед молоді перед заходами з його подолання.

Виходячи з основних принципів роботи з молоддю, центр зайнятості розробляє і здійснює **комплекс заходів** щодо сприяння працевлаштуванню:

1. Організаційні заходи.
2. Правові заходи.
3. Економічні заходи.
4. Соціально-психологічні заходи.

Завдяки Центрам зайнятості, молода людина саморозвивається, самовизначається та самореалізує себе як особистість, підвищує свою конкурентоспроможність на ринку праці та головне працевлаштовується.

Питання до самоконтролю:

1. Які законодавчо-нормативні акти України з питань працевлаштування молодих спеціалістів Ви знаєте? Охарактеризуйте їх основні положення.

2. Розкажіть про проблеми особистісного, психологічного та комунікативного характеру випускників ВНЗ. Які заходи їх подолання ви знаєте?

3. Які заходи передбачені державою для стимулювання самостійної зайнятості випускників ВНЗ та підтримки підприємницької ініціативи молоді?

4. Яким чином держава стимулює роботодавців до створення нових робочих місць для випускників ВНЗ?
5. Які саме проблеми української молоді Ви знаєте?
6. Як саме держава сприяє подоланню проблеми безробіття серед молоді?
7. Які заходи здійснюють центри зайнятості щодо працевлаштування молоді? Дайте характеристику.
8. У чому полягає сутність методів вирішення проблеми молодіжного безробіття?

Індивідуальні навчально-дослідні завдання для студентів

1. Проаналізуйте регіональний молодіжний ринок праці.
2. На Вашу думку, які саме проблеми молоді характерні для Вашого регіону?
3. Напишіть у вигляді есе, як саме можна подолати проблеми молоді.
4. Проаналізуйте у вигляді есе Постанову КМУ “Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року” від 15 жовтня 2012 р. №1008.
5. Розробіть свої методи подолання безробіття молоді в Україні.
6. Сформулюйте корисні поради для молодої людини, яка шукає роботу.
7. Порівняйте статистичні дані рівня безробіття молоді в Україні за останні роки.

Підготувати реферати на теми:

1. Молодь – головна рушійна сила сучасного суспільства.
2. Освіта молоді як важливий чинник подальшого працевлаштування.
3. Особливості працевлаштування сільської молоді.
4. Запровадження на базі центрів зайнятості принципу «Єдиного вікна»: зміст та мета.
5. Державна підтримка підприємницької діяльності молоді.
6. Моделі державної молодіжної політики: шведська, американська, німецька.

Основна література

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-ХІІ 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.).

Додаткова література

1. 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.).

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

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

4. 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.

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

6. 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.

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

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

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 11

ТЕМА: Особливості працевлаштування молоді

Мета: здійснити аналіз проблеми працевлаштування сільської молоді, теоретично обґрунтувати сутність самостійної зайнятості сучасної молоді.

ПЛАН

1. Особливості працевлаштування сільської молоді.
2. Самостійна зайнятість як один із способів працевлаштування молоді.
3. Фріланс як форма самостійної зайнятості.
4. Працевлаштування осіб, звільнених у запас із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби.

Методичні рекомендації щодо вивчення питань теми

Даючи відповідь на *перше питання*, хочемо зазначити, що існують певні *чинники, які заважають працевлаштуванню сільської молоді*. Їх було поділено на три рівні:

I. На мікрорівень:

- 1) завищені очікування щодо роботи;
- 2) перевага серед сільської молоді «неактивного» пошуку роботи;
- 3) зневіра у пошуках роботи в селі через часті відмови;
- 4) недовіра до органів, що сприяють працевлаштуванню;
- 5) низька поінформованість молоді;
- 6) відсутність бажання молоді працювати на більшості сільських робітничих професіях;
- 7) орієнтація молоді на здобуття відповідних матеріальних благ та пільг;
- 8) психологічна не готовність сільської молоді до важкої фізичної праці та неналежних умов.

II. На мезорівень:

- 1) наявність корупційних зв'язків у сільськогосподарських підприємствах регіону;
- 2) утриманські настрої серед сільської молоді;
- 3) при прийомі на роботу, роботодавці потребують від кандидата на посаду наявності практичного досвіду роботи.

III. На макрорівень:

- 1) негативні тенденції зменшення сільської молоді через високу смертність;
- 2) знецінення сільської праці, надмірна концентрація земель незначної кількості власників;
- 3) низька заробітна плата;
- 4) недооцінка ролі особистих селянських господарств.

Сутність *наступного питання* полягає у тому, що *самостійна зайнятість* – це різновид нетрадиційної зайнятості, який полягає в трудовій діяльності з метою отримання доходу без формальних трудових відносин з

роботодавцем, або у підприємницькій діяльності шляхом створення суб'єктів малого підприємництва – фізичних та юридичних осіб в різних сферах.

Молодіжне підприємництво вважається елементом підвищення рівня зайнятості серед молоді та створення нових малих підприємств і додаткових робочих місць.

Держава здійснює підтримку підприємницької діяльності молоді шляхом:

1) формування державних механізмів підтримки молодіжного підприємництва;

2) реалізація заходів матеріально-технічної та фінансової підтримки діяльності молодіжних навчальних підприємств, бізнес-інкубаторів, навчально-ділових центрів, комерційних організацій;

3) підтримки молодіжних неурядових організацій в реалізації бізнес-ідей та молодіжного підприємництва через стимулювання їхніх ініціатив.

Вивчення **третього питання**, слід розпочати з того, що **фрілансер** – це самозайнята особа, яка працює дистанційно, виконує разове замовлення або тимчасову роботу без зарахування до штату підприємств і без укладання трудового договору із роботодавцями. Фрілансер має можливість працювати на декількох замовників одночасно, не зважаючи на свою професію.

Різниця між фрілансером і позаштатним працівником полягає в тому, що останній – це особа, яка працює на основі трудового договору з роботодавцем, але не є штатними працівниками, тобто без зарахування його до штатного працівниками можуть бути викладачі ВНЗ з погодинною оплатою праці, викладачі фізкультури, тренери, лікарі, страхові агенти. Недоліком фрілансу є відсутність жодних фрілансером і роботодавцем, фіксованих ставок на оплату праці, труднощі у розрахунках із замовниками і отриманням заробітку. На противагу цьому, фрілансер має гнучкий графік роботи, можливість заробітку з декількох джерел одночасно, уникає стресових ситуацій, пов'язаних з роботою безпосередньо на робочому місці.

Можемо зробити висновок, що фріланс – це вибір і прерогатива нового покоління – молоді.

В **останньому питанні**, звернемо увагу на те, що **військова служба** має особливий характер, що передбачає володіння специфічними спеціальностями, ризики для життя, значні обмеження свободи (пересування, вибору місця проживання тощо), цілковите підпорядкування службової діяльності військовим статутам.

За період тривалої військової служби (десяти років і більше) переважна більшість військовослужбовців втрачає цивільну професію або кваліфікацію, більшість зв'язків із цивільним середовищем. У зв'язку з цим та істотними змінами соціального та правового статусу, умов діяльності і зовнішнього середовища особи, звільнені з військової служби, мають значні проблеми із входженням у цивільне життя.

Адаптацією військовослужбовців та членів їх сімей є соціальний процес їх активного пристосування до нових соціальних умов проживання в цивільному середовищі з ринковою системою відносин, який передбачає

освоєння норм і правил такого середовища, оволодіння професією, спеціальністю, реалізацію прав, у тому числі на працю, формування нових правил поведінки і самоусвідомлення, що забезпечує комфортний перехід до нових умов життя

Питання до самоконтролю:

1. Які чинники соціального самовизначення молоді Ви знаєте?
2. Чому, з Вашої точки зору, в сучасній Україні молодь є найбільш соціально вразливою у плані економічного самовизначення?
3. Внаслідок яких чинників молодь більшою мірою характеризується поняттям девіантності?
4. Проаналізуйте причини низької конкурентоспроможності молоді.
5. Що є новітнього та незвичного у діяльності фрілансера?
6. Чому військовослужбовці при влаштуванні на роботу не проходять випробувальний термін?

Індивідуальні навчально-дослідні завдання для студентів

1. Дослідіть установи та організації, що надають послуги у працевлаштуванні та обізнаність молоді про їх діяльність у Вашому місті(селі).
2. Поміркуйте як саме здійснюється організація діяльності молодіжного центру праці.
3. Знайдіть та проаналізуйте наукову статтю присвячену проблемі працевлаштування молоді (різні аспекти) та напишіть анотацію на цю статтю.

Підготувати реферати на теми:

1. Особливості соціалізації і самовизначення молоді в Україні.
2. Молода (студентська) сім'я та її проблеми.
3. Соціальний портрет української молоді початку ХХІ ст..
4. Проблема дозвілля у молодіжному середовищі.
5. Моделі та пріоритети життєвих стандартів сучасної молоді.
6. Проблема соціального захисту молоді.
7. Працевлаштування випускників вищих навчальних закладів.
8. Здійснення профорієнтаційною роботи з молоддю.
9. Регіональні проблеми працевлаштування молоді та шляхи їх вирішення(на прикладі Чернігівської області)

Основна література

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-ХІІ від 23.05.1991 (зі змінами, внесеними від 18.09.2012).

6. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» № 2998-ХІІ 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.).

Додаткова література

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

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

3. 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.

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

5. 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.

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

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 12

ТЕМА: Проблема працевлаштування осіб з інвалідністю

Мета: теоретично обґрунтуйте сутність понять “особа з інвалідністю” та “інвалід”, вивчити вимоги для роботодавців щодо працевлаштування осіб з інвалідністю та їх робочого місця.

ПЛАН

1. Сутність поняття “інвалід”, “інвалідність”.
2. Типи моделей інвалідності та їх врахування при працевлаштуванні.
3. Проблема працевлаштування інвалідів.
4. Звичайне та спеціальне робоче місце працівника з інвалідністю.
5. Вимоги, вигоди для роботодавців щодо працевлаштування осіб з інвалідністю.

Методичні рекомендації щодо вивчення питань теми

Даючи відповідь на *перше питання*, слід звернути увагу, що тлумачення терміна “*особа з інвалідністю*” міститься 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.

Інвалідністю вважається соціальна недостатність внаслідок обмеження життєдіяльності людини, яка викликана порушенням здоров'я зі стійким розладом функцій організму, що призводить до необхідності соціального захисту і допомоги.

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”. А тому, в залежності від приналежності до тієї чи іншої групи вирішуються питання працевлаштування й організації побуту інвалідів.

Вивчення *другого питання*, полягає у тому, що 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.

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.

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 точки зору її унікальності як особистості, яка має позитивне значення для розвитку суспільства. Інвалідність трактують як культурну відмінність нарівні із неоднаковістю за кольором шкіри, віросповіданням, традиціями.

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.

У **наступному питанні** зазначається, що кожна людина має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Особам з інвалідністю забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом. Особам з інвалідністю гарантується забезпечення права на працевлаштування та оплачувану роботу, зокрема з умовою виконання роботи вдома. Особи з інвалідністю, 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.

Розглядаючи **четверте питання**, слід звернути увагу, що 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.

Сутність **останнього питання** полягає у тому, що 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.

Працевлаштовуючи людей з інвалідністю, роботодавець має такі **вигоди**:

- 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 відповідальних працівників, що цінують свою роботу;
- отримує пільги щодо сплати зборів на соціальне страхування;
- 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.

Питання до самоконтролю:

1. Розкрийте сутність стану та структури інвалідності.
2. Яким є соціальний захист дітей-інвалідів та інвалідів всіх вікових груп?
3. Поясніть порядок встановлення груп інвалідності відповідно до правових документів і визначення поняття "інвалід".
4. Які основні напрями державного управління системою соціального захисту інвалідів Ви знаєте?
5. У чому полягає сутність освіти, професійної підготовки і професійного навчання інвалідів, їхнього працевлаштування?

Індивідуальні навчально-дослідні завдання для студентів

1. Письмово охарактеризуйте стереотипи та права щодо працівників з інвалідністю.
2. Здійсніть оцінку здібностей і потреб осіб з інвалідністю.

3. Які, на Вашу думку, існують особливості, що необхідно враховувати при працевлаштуванні осіб з інвалідністю?

4. У вигляді презентації покажіть, якими є вигоди для роботодавців від працевлаштування людей з інвалідністю.

Підготувати реферати на теми:

1. Проблемні питання реалізації державної політики у сфері реабілітації осіб з інвалідністю на регіональному рівні.
2. Забезпечення трудової діяльності інвалідів – важлива соціальна функція держави.
3. Особливості працевлаштування інвалідів в Україні.
4. Правові основи працевлаштування інвалідів в Україні.
5. Соціальна політика стосовно осіб з інвалідністю.

Основна література

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 26.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України.-1996.-№ 30.-Ст. 141.
2. Європейська соціальна хартія (Переглянута) [Електронний ресурс]: [прийнята 3 травня 1996 р.].Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
3. Конвенція про права інвалідів від 13.12.2006 р. // Офіційний вісник України. - № 17. - Ст. 799.С. 93.
4. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. - 1971. - № 50. - Ст. 375.
5. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року, № 50671, офіційний сайт ВР України - www.rada.gov.ua.
6. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. - 1991. - № 21. - Ст. 252.
7. Доступ людей с ограниченными возможностями к социальным правам в Европе (Страсбург, 7-10 октября 2003 года) Английское издание: Access to social rights for people with disabilities in Europe ISBN 92-871-5328-0.
8. Дуда С.Т. Трудовий потенціал України: проблеми зайнятості населення та шляхи її подолання / Світлана Теофанівна Дуда // Науковий вісник НЛТУ України. - 2008. - Вип. 18.5. - С. 125 - 128.
9. Інвалідність. Практичний посібник для парламентарів щодо Конвенції про права інвалідів та Факультативного протоколу до неї. - К.: ТОВ „Гранд-Прес”, 2008. - 152 с.
10. Інвалідність як соціальна проблема сучасного українського суспільства (Н.М. Комарова, Р.Я. Левін, О.В. Вакуленко) // Український соціум. - 2003. -№ 1 (2). - С. 38-45.
11. Коваленко Н.В. Україні люди з обмеженими можливостями потерпають від безробіття [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://helsinki.org.ua/index.php?id=1319105154>.

Додаткова література

1. Права людей з інвалідністю в Україні: Звіт за результатами громадського моніторингу / Всеукраїнське громадське соціально-політичне об'єднання „Національна Асамблея інвалідів України”. -К., 2008-2009. - 68
2. Працевлаштування інвалідів: потрібні консолідовані зусилля [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://library.rehab.org.ua/ukrainian/profes/prac>.
3. Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців / Упорядн. Семігіна Т.В., Іванова О.Л., 2010. - 140 с.
4. Праця та зайнятість осіб з інвалідністю. Національна доповідь / Міністерство праці та соціальної політики України, Державна установа Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин Мінпраці України. - К. - 2009. - 194 с.
5. Соціальний захист та соціальне забезпечення інвалідів: актуальні проблеми правового регулювання: матеріали науково-практичної конференції; м. Київ, 4 грудня 2009 року/ за заг. ред. А.П. Зайця, В.Л. Костюка. - К.: ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій», ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2010. - 137 с.

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 13

ТЕМА: Окремі аспекти щодо працевлаштування осіб з інвалідністю

Мета: описати послуги, які надає центр зайнятості особам з інвалідністю, знати які існують в Україні гарантії та пільги безробітним особам з функціональними обмеженнями.

ПЛАН

1. Послуги центрів зайнятості щодо працевлаштування осіб з інвалідністю.
2. Гарантії та пільги безробітним особам з інвалідністю.
3. Основні бар'єри, які заважають успішній інтеграції осіб з інвалідністю.
4. Фінансова допомога (ФСЗІ) на працевлаштування інвалідів. (ФСЗІ –Фонд соціального захисту інвалідів).
5. Дотація на заробітну плату працівника, зареєстрованого у державній службі зайнятості.

Методичні рекомендації щодо вивчення питань теми

Розгляд *першого питання* слід розпочати з того, що роботодавцям, які мають намір працевлаштувати людину з інвалідністю, *центр зайнятості може допомогти* у:

- підборі кадрів та тестуванні претендента;
- навчанні претендента адаптації в новому колективі;
- 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;
- отриманні інформації щодо наявних спеціальних стимулів при працевлаштуванні людей з інвалідністю;
- наданні дотацій роботодавцям, які працевлаштовують безробітних осіб з інвалідністю, на оплату їхньої праці.

У **другому питанні**, зазначимо, що основними **гарантіями** для безробітних осіб з інвалідністю можуть бути:

- 1) роботодавці не мають права встановлювати для них випробування;
- 2) може встановлюватися режим роботи на умовах неповного робочого дня (неповного робочого тижня) та пільгові умови праці.
- 3) роботодавець може перевести його на легшу роботу;
- 4) працівники з інвалідністю мають переважне право залишення на роботі, якщо на підприємстві відбувається скорочення чисельності чи штату працівників;
- 5) особа з інвалідністю має право достроково припинити укладений з ним строковий трудовий договір, якщо стан його здоров'я перешкоджає виконанню його трудових обов'язків.

Пільгами для працівників з інвалідністю є:

- 1) право на неповний робочий день або робочий тиждень;
- 2) право на пільгові умови праці;
- 3) Право на довшу тривалість відпустки.

Вивчення **третього питання**, полягає у тому, що бар'єри та проблеми на шляху до працевлаштування осіб з інвалідністю та їх зайнятості умовно можна розподілити за такими видами:

- психологічні (занижена самооцінка; почуття неповноцінності та невпевненості; образа на свій фізичний стан тощо);
- фізичні (фізичне оточення, у якому живуть особи з інвалідністю, яке заважає їм відвідувати роботу, та фізичне оточення, у якому працюють інваліди, і яке заважає їм виконувати професійні обов'язки на робочому місці);
- соціальні (невисокий рівень освіти та професійної підготовки, їх конкурентоспроможність вкрай низька, обмежено коло професій тощо);
- організаційні (недостатня кількість та якість послуг з ранньої діагностики інвалідності, професійна реабілітація осіб з інвалідністю здійснюється переважно в спеціалізованих державних центрах тощо);
- нормативно-правові (пов'язані з недосконалістю нормативно-правової бази).

Аналізуючи **четверте питання**, слід звернути увагу, що для фінансування державних соціальних програм підтримки і захисту людей з інвалідністю 18 липня 1991 р. Постановою Кабінету Міністрів України створено **Фонд соціального захисту інвалідів**, який є урядовим органом державного управління у складі Міністерства праці та соціальної політики України.

Головними **завданнями** його роботи є:

- 1) фінансування пріоритетних загальнодержавних програм та інших заходів соціального захисту;
- 2) акумуляція благодійних коштів та коштів;
- 3) контроль за додержанням підприємствами (об'єднаннями), установами й організаціями робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів;
- 4) участь у визначенні нормативів робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів.

Від стану дохідної частини державного та місцевих бюджетів залежить надання особам з інвалідністю пільг та компенсацій, передбачених законодавством України, а також рішенням місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

В *останньому питанні* зазначимо, що *дотацію на заробітну плату працівника, зареєстрованого у службі зайнятості* надають роботодавцям, які:

- працевлаштовують на підприємстві (в установі, організації) на термін понад два роки безробітного інваліда працездатного віку;
- виконали норматив зі створення робочих місць для інвалідів і працевлаштовують інвалідів понад квоту;
- працевлаштовують особу з інвалідністю, для якої не потрібно створення спеціального робочого місця або це спеціальне робоче місце роботодавець створює за власний рахунок.

Дотація на заробітну плату людини з інвалідністю надається за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Дотація надається щомісяця протягом року в розмірі фактичних витрат на заробітну плату осіб, прийнятих за направленням державної служби зайнятості.

Питання до самоконтролю:

1. Яким чином держава заохочує приватні підприємства, що надають послуги широкому загалу, до надання послуг в доступних і прийнятних для людей з інвалідністю форматах?
2. Чи вживає держава належних заходів для освіти спеціалістів і персоналу, які працюють з особами з інвалідністю у різних сферах?
3. Як працює національна система захисту прав людини в Україні і які існують засоби захисту прав людей з інвалідністю?
4. Яка роль різних суб'єктів суспільства у захисті прав людини з інвалідністю?
5. Як включені інтереси людей з інвалідністю до національних стратегій, програм розвитку?

Індивідуальні навчально-дослідні завдання для студентів

1. Напишіть есе на тему "Права, послуги та пільги для осіб з інвалідністю".

2. Підтвердіть або спростуйте думку: «На Вашу думку, чи повинні інваліди жити, вчитися і працювати разом із здоровими людьми, або ж вони повинні жити окремо, у спеціальних установах?» Відповідь обґрунтуйте.

3. Порівняйте рівень безробіття осіб з інвалідністю в різних країнах Європи у вигляді таблиці, презентації тощо.

Підготувати реферати на теми:

1. Проблемні питання реалізації державної політики у сфері реабілітації осіб з інвалідністю на регіональному рівні.

2. Забезпечення трудової діяльності інвалідів – важлива соціальна функція держави.

3. Особливості працевлаштування інвалідів в Україні.

4. Правові основи працевлаштування інвалідів в Україні.

Основна література

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 26.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України.-1996.-№ 30.-Ст. 141.

2. Європейська соціальна хартія (Переглянута) [Електронний ресурс]: [прийнята 3 травня 1996 р.].Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.

3. Конвенція про права інвалідів від 13.12.2006 р. // Офіційний вісник України. - № 17. - Ст. 799.С. 93.

4. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. - 1971. - № 50. - Ст. 375.

5. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року, № 50671, офіційний сайт ВР України - www.rada.gov.ua.

6. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. - 1991. - № 21. - Ст. 252.

7. Доступ людей с ограниченными возможностями к социальным правам в Европе (Страсбург, 7-10 октября 2003 года) Английское издание: Access to social rights for people with disabilities in Europe ISBN 92871-5328-0.

8. Дуда С.Т. Т рудовий потенціал У країни: проблеми зайнятості населення та шляхи її подолання / Світлана Теофанівна Дуда / / Науковий вісник НЛТУ України. - 2008. - Вип. 18.5. - С. 125 - 128.

9. Інвалідність. Практичний посібник для парламентарів щодо Конвенції про права інвалідів та Факультативного протоколу до неї. - К.: ТОВ „Г ранд-Прес”, 2008. - 152 с.

10. Інвалідність як соціальна проблема сучасного українського суспільства (Н.М. Комарова, Р.Я. Левін, О.В. Вакуленко) // Український соціум. - 2003. -№ 1 (2). - С. 38-45.

11. Коваленко Н.В. Україні люди з обмеженими можливостями потерпають від безробіття [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://helsinki.org.ua/index.php?id=1319105154>

Додаткова література

1. Права людей з інвалідністю в Україні: Звіт за результатами громадського моніторингу / Всеукраїнське громадське соціально-політичне об'єднання „Національна Асамблея інвалідів України”. - К., 2008-2009. - 68
2. Працевлаштування інвалідів: потрібні консолідовані зусилля [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://library.rehab.org.ua/ukrainian/profes/prac>.
3. Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців / Упорядн. Семігіна Т.В., Іванова О.Л., 2010. - 140 с.
4. Праця та зайнятість осіб з інвалідністю. Національна доповідь / Міністерство праці та соціальної політики України, Державна установа Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин Мінпраці України. - К. - 2009. - 194 с.
5. Соціальний захист та соціальне забезпечення інвалідів: актуальні проблеми правового регулювання: матеріали науково-практичної конференції; м. Київ, 4 грудня 2009 року/ за заг. ред. А.П. Зайця, В.Л. Костюка. - К.: ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій», ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2010. - 137 с.

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 14 ТЕМА: Гендерний аспект зайнятості

Мета: проаналізувати становище жінки на ринку праці, обґрунтувати важливість проблеми гендерної нерівності, її суть та форми прояву.

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. Гендерна дискримінація: суть, види та форми прояву.
5. Поняття гендерної професійної сегрегації.

Методичні рекомендації щодо вивчення питань теми

Вивчення *першого питання* слід розпочати з того, що 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.

В наш час скалися *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”.

Становище української жінки на ринку праці визначається:

- набагато вищими витратами робочого часу в розрахунку на одну жінку, ніж на чоловіка;
- 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.

Розгляд **наступного питання** полягає у тому, що важливим аспектом дослідження рівності прав чоловіків і жінок є визначення фундаментальних понять, таких як гендер, гендерна політика і гендерна рівність.

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.

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

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

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

Аналізуючи **третє питання**, зазначимо, що 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.

У підготовці до **четвертого питання**, спочатку слід звернути увагу на визначення **дискримінація на ринку праці** – нерівні можливості на ринку праці групи працівників, виділених за певним принципом і мають однакову продуктивність з іншими працівниками, або нерівні можливості окремих працівників порівняно з працівниками, які мають аналогічні характеристики якості робочої сили.

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.
2. Дискримінація у доступі до певних професій або посад.
3. Дискримінація при оплаті праці.
4. Дискримінація при просуванні по службі, в професійній кар'єрі.
5. Дискримінація під час отримання освіти або професійної підготовки.

Прояв гендерної дискримінації зустрічається в найрізноманітніших сферах життя людини і приймає найрізноманітніші форми і ступеня: від дрібної упередженості до активної ненависті.

Останнє питання розкриває сутність поняття **сегрегація** – 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;
- 2) гендерна професійна сегрегація обумовлена нерівністю в доступі обох статей до фахової підготовки та перепідготовки;
- 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;
- 6) недосконалість законодавчих актів, що поглиблює гендерну сегрегацію.

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.

Питання до самоконтролю:

1. У чому проявляється гендерна нерівність?
2. Наскільки важлива проблема гендерної нерівності для українського суспільства?
3. Які нормативно-правові акти відповідають за паритет між чоловіками і жінками?
4. У чому полягає суть професійної сегрегації?
5. Які самі розповсюджені форми прояву гендерної дискримінації Ви знаєте?
6. Назвіть фактори подолання гендерної нерівності.

Індивідуальні навчально-дослідні завдання для студентів

Написати есе на тему:

1. Аналіз досвіду закордонних країн щодо вирішення проблеми зайнятості жінок у порівнянні зі станом в Україні.
2. Сім'я чи кар'єра – вибір сучасної жінки?
3. Чоловік і жінка: шлях до гармонії.
4. Знакові жіночі постаті в історії моєї держави.
5. Ідеальна жінка: яка вона?
6. Жінка, у якої мені хотілось би взяти інтерв'ю.

Підготувати реферати на теми:

1. Гендерні аспекти зайнятості та безробіття у сучасних умовах господарювання в Україні.
2. Перешкоди у трудовому процесі молодих мам.
3. Проблеми гендерної рівності у законодавстві про працю України.
4. Швеція – одна із світових лідерів забезпечення гендерної рівності.
5. Концепція прав жінки як прав людини та її роль у формуванні гендерної демократії.

Основна література

1. Возьний К. Гендерні аспекти зайнятості: Українські реалії і світовий досвід. / К. Возьний // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – 2009. - № 1. – С. 69-80.
2. Мамонова Г. В. Гендерні особливості диференціації доходів населення та перспективи забезпечення їх рівності в Україні / Г. В. Мамонова, О. І. Піжук // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №9.
3. Піжук О. Гендерні аспекти зайнятості в сучасних умовах господарювання в Україні / О. Піжук // Економіст. – 2008. – №12.
4. Гендер і засоби масової комунікації. Навчально-методичний посібник з курсу „Теорія масової комунікації”, вибіркової навчальної дисципліни „Гендер і ЗМК” / Укл.: Пода О.Ю. – Запоріжжя: ЗДУ, 2003. – 60 с.

5. Гендерний розвиток у суспільстві: (конспекти лекцій) – 2-е вид.-К.: ПЦ «Фоліант», 2005. – 351 с.

Додаткова література

1. Герасименко Г.В. Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні: Автореферат кандидата економічних наук. – К.: 2004 – 20 с.

2. Грабовська І. Україна – простір гендерних утопій чи реальних проблем? // Сучасність – 2002, - №6

3. Грицяк Н. Проект моделі гендерної системи управління // Вісник державної служби України, - 2004, №1

4. Грицяк Н. Гендерний фактор як наукова категорія і соціально-політичний феномен // Зб. наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України – 2003 – Вип. 2

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 15

ТЕМА: Проблема дискримінації на ринку праці

Мета: дати характеристику дефініціям поняття “дискримінація”, зазначити характерні особливості та шляхи вирішення проблеми дискримінації на ринку праці.

ПЛАН

1. Теоретичні основи поняття дискримінації на ринку праці.
2. Соціально-економічні наслідки дискримінації на ринку праці.
3. Характерні особливості дискримінації у сфері праці.
4. Шляхи вирішення проблем дискримінації на ринку праці.

Методичні рекомендації щодо вивчення питань теми

Вивчення *першого питання* слід розпочати з того, що 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, 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.

Сутність **другого питання** полягає у тому, що, якщо розглядати **економічні наслідки**, то вони полягають у породженні дисбалансу між попитом і пропозицією на ринку праці.

Дискримінація на ринку праці вважається неринковою силою, що стає перешкодою для ефективного розподілу ресурсів в економіці, зменшення інвестицій та уповільнення економічного зростання, міграції робочої сили. Це приводить до погіршення макроекономічних показників, адже на рівень зайнятості, рівень безробіття, середній рівень заробітної плати, рівень бідності частково опосередковано впливають такі види дискримінацій, як при прийнятті на роботу, або в оплаті праці.

Щодо окремих суб'єктів господарювання, то тут можна вказати такі негативні явища, як зменшення кількості працівників на підприємстві, зменшення обсягів виробництва, обсягів реалізації товарів, робіт чи послуг, погіршення якості продукції чи послуг, погіршення конкурентоспроможності на ринку.

Щодо **соціальних наслідків** дискримінації на ринку праці, то вони в основному проявляються у приниженні людської гідності працівників, створенні напруги в трудових правовідносинах, ворожому ставленні однієї групи працівників до іншої і т.д.

У **наступному питанні** хочемо звернути увагу на те, що найбільше дискримінацій у сфері праці зазнають матері. Характерними проблемами такої дискримінації є:

- незручний робочий графік;
- наявність побутових проблем;
- відсутність часу для особистого життя;
- відсутність можливості брати відгули і лікарняні;
- немає часу на побудову кар'єри;
- непорозуміння з керівництвом;
- немає підтримки сім'ї та близьких.

Проблема дискримінації у сфері праці, в деяких випадках характеризується відсутністю регулювання та карання роботодавців за її використання та поширення.

Розглядаючи **останнє питання**, зазначимо, що **шляхи** 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.

Питання до самоконтролю:

1. Які є характерні риси жіночого безробіття?
2. Назвіть причини незайнятості жінок.
3. Які Ви знаєте типи поведінки безробітних жінок?
4. Зазначте основні принципи рівного ставлення та заборони дискримінації за ознакою статі в галузі праці.
5. У чому полягає пряма та непряма дискримінації?

Індивідуальні навчально-дослідні завдання для студентів

1. Написати есе на тему: «Пропозиції щодо шляхів подолання проблеми дискримінації на ринку праці України».
2. Складіть кросворд на тему «Гендерна нерівність».
3. Поміркуйте, якими є причини виникнення гендерної дискримінації?

Підготувати реферати на теми:

1. Проблема дискримінації на ринку праці України та шляхи її подолання.
2. Переслідування (домагання) як форма дискримінації за ознакою статі.
3. Сексуальні домагання як форма дискримінації за ознакою статі.
4. Дискримінація за віком на ринку праці.
5. Зарубіжний досвід вирішення проблем дискримінації на ринку праці.

Основна література

1. Антон О.А. Заборона дискримінації у сфері праці як юридична гарантія: міжнародно-правові нормативи та вітчизняне трудове законодавство // Університетські наукові записки. - 2006, - №1 (17).
2. Возьний К. Гендерні аспекти зайнятості: Українські реалії і світовий досвід. / К. Возьний // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – 2009. - № 1.
3. Дашковська О. Дискримінація за ознакою статі: деякі загальнотеоретичні аспекти // Вісник Академії правових наук України. - 2005. - №3 (42).
4. Дискримінація по відношенню до жінок на українському ринку праці. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <#"justify">Додаток А
5. Піжук О. Гендерні аспекти зайнятості в сучасних умовах господарювання в Україні / О. Піжук // Економіст. – 2008. – №12.

Додаткова література

1. Гендерний розвиток у суспільстві: (конспекти лекцій) – 2-е вид.-К.: ПЦ «Фоліант», 2005. – 351 с.
2. Герасименко Г.В. Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні: Автореферат кандидата економічних наук. – К.: 2004 – 20 с.
3. Грабовська І. Україна – простір гендерних утопій чи реальних проблем? // Сучасність – 2002, - №6

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 16

ТЕМА: Проблеми нелегальної зайнятості

Мета: визначити в чому полягає сутність міжнародної міграції робочої сили, її позитивний та негативний вплив на економіку нашої країни.

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.

Методичні рекомендації щодо вивчення питань теми

Розглядаючи *перше питання*, слід розпочати з того, що *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.

Розрізняють наступні *види міграції*:

1. 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;
 - друга – це тимчасові емігранти;
 - третья – це люди, які шукають тимчасову роботу за кордоном.
2. Внутрідержавна міграція є основним складовим компонентом розвитку загальної міграційної ситуації в країні. Внутрішня міграція складається з регіональних і внутрірегіональних міграційних потоків.
3. Постійна – це безповоротна міграція і тимчасова, коли виїзд зв'язане з ним переміщення обмежене якимось строком.
4. Циклічна міграція – це щорічно повторювані сезонні переміщення громадян, викликані певними обставинами, родом робіт.
5. Маятникова міграція включає пересування робочої сили від одного населеного пункту в інший, на роботу і назад.
6. Епізодична міграція – це ділові відрядження з різною метою, поїздки, пов'язані з матеріально-технічним забезпеченням, збутом продукції і т.д.
7. Шлюбна міграція являє собою зміну місця проживання одного з подружжя в зв'язку з взяттям шлюбу.

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

1. Різкі зміни в регіональному розміщенні виробництва.
2. Можливість реалізувати свій професійний досвід, отримати роботу на кращих умовах оплати тощо.

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.

Отже, **міжнародна трудова міграція** – це форма руху відносно надлишкового населення з одного центру накопичення капіталу до іншого.

Аналіз **другого питання** полягає у тому, що можливими шляхами подолання негативних наслідків міграції робочої сили повинні бути державне регулювання міграційних процесів.

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);
- громадське регулювання (створення організацій допомоги мігрантам і біженцям; моніторинг та інформаційна база; регулювання динаміки процесу міграції; безкоштовне медичне обслуговування).

Регулювання трудових міграцій населення здійснюватиметься через:

- 1) визначення концептуальних засад державної міграційної політики в частині регулювання трудових міграцій громадян України та іноземців;
- 2) детінізацію зовнішніх трудових міграцій громадян України;
- 3) забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за її межами;
- 4) забезпечення соціального захисту громадян України, які тимчасово працюють за кордоном;
- 5) детінізацію трудових міграцій та посилення соціального захисту в сфері пенсійного забезпечення, стандартів освіти громадян України;
- 6) запровадження політики повернення громадян;
- 7) створення умов для запобігання торгівлі людьми внаслідок нелегальних трудових міграцій;
- 8) детінізацію зайнятості іноземців в Україні.

Даючи відповідь на **наступне питання**, зауважимо, що країни, які приймають робочу силу, отримують такі **переваги**:

- 1) країні, що ввозить робочу силу, особливо кваліфіковану, прискорюються темпи зростання економіки;
- 2) імміграція висококваліфікованих професіоналів сприяє економічному зростанню;

3) залучення іноземної робочої сили підвищує конкуренцію на внутрішньому ринку праці;

4) підвищується конкурентоспроможність вироблюваних країною товарів внаслідок зменшення витрат виробництва;

5) приймаюча країна виграє за рахунок податків;

6) значний доход приносять трансфер знань з країн еміграції;

7) 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 мають певні **переваги**:

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

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

3) 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.

Вивчення **четвертого питання** показує, який саме відбувається **позитивний вплив міграції на економіку країни**:

1. Сприяння інтеграції України до міжнародного ринку праці через міждержавний обмін робочою силою.

2. Послаблення тиску безробіття на національному ринку праці.

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

4. Надходження в Україну додаткової іноземної.

5. Стимулювання до більш продуктивної діяльності українських працівників.

6. Підвищення світового рейтингу України, як демократичної, вільної та відкритої держави.

Сутність *останнього питання* полягає у з'ясуванні саме *негативного впливу міграції на економіку країни*, а це:

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.

Питання до самоконтролю:

1. У чому полягають глобальні проблеми людства?
2. Як ви можете визначити шляхи формування світового ринку праці?
3. Які основні сегменти міжнародного ринку праці?
4. Які основні риси притаманні сучасному міжнародному ринку праці?
5. Як вирішується проблема безробіття в окремих країнах за умов глобалізації ринку праці?

Індивідуальні навчально-дослідні завдання для студентів

1. Запропонувати заходи щодо реінтеграції українців-мігрантів в українське суспільство.
2. Подайте у вигляді таблиці позитивні та негативні наслідки еміграції

Позитивні наслідки	Негативні наслідки
1	2

3. На Вашу думку, у чому полягають закономірності розвитку світового ринку трудових ресурсів?

Підготувати реферати на теми:

1. Розвиток міжнародної міграції робочої сили як форми міжнародних економічних відносин.
2. Україна на міжнародному ринку праці.
3. Глобалізаційні процеси в системі світового ринку праці.
4. Державне регулювання міграції робочої сили в Україні.
5. Сучасні тенденції розвитку міжнародного ринку праці.

Основна література

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. Тарасевича. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 224с.

Додаткова література

1. Новицький В.Є. Міжнародна економічна діяльність України. – К.: КНЕУ, 2003. - 948 с.
2. Румянцев А.П., Коваленко Ю.О. Світовий ринок послуг: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 456с.
3. Савельєв Є.В. Міжнародна економіка: теорія міжнародної торгівлі і фінансів: Підручник для магістрантів з міжнародної економіки і державної служби. – Тернопіль, Економічна думка, 2002. – 504с.
4. Світова економіка: Підручник / За ред. А.С.Філіпенко. – К.: Либідь, 2000. – 582 с.

**Перелік екзаменаційних питань
з навчальної дисципліни «Соціальні проблеми зайнятості
населення» для студентів III курсу спеціальності «Соціальна
робота»**

1. Поняття та основні умови виникнення, формування та функціонування ринку праці.
2. Основні елементи ринку праці.
3. Функції ринку праці.
4. Державне регулювання ринку праці.
5. Характеристика сучасних проблем ринку праці, які заважають ефективному розвитку країни. Позитивні тенденції українського ринку праці.
6. Аналіз Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання творення нових робочих місць на період до 2017 року.
7. Пріоритетні напрямки реформування ринку праці.
8. Сутність активної та пасивної політики на ринку праці.
9. Патерналістська модель ринку праці.
10. Соціально-демократична модель ринку праці.
11. Ліберальна модель ринку праці.
12. Структура населення за класифікацією МОП (Міжнародна організація праці).
13. Безробіття як соціально-економічне явище.
14. Типи безробіття.
15. Соціально-психологічні наслідки безробіття.
16. Природний рівень безробіття. Залежність ВВП від рівня безробіття (Закон Артура Оукена).
17. Поняття зайнятості населення.
18. Основні концепції зайнятості населення.
19. Види і форми зайнятості.
20. Державна політика у сфері зайнятості населення.
21. Сутність поняття «зайняті» та «безробітні» відповідно до Закону України «Про зайнятість населення».
22. Загальна характеристика Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».
23. Організаційна структура установ з працевлаштування в Україні. Рекрутингові агенції з працевлаштування.
24. Організаційна структура установ з працевлаштування в Україні. Кадровий аутсорсинг.
25. Організаційна структура установ з працевлаштування в Україні. Аутстафінг.
26. Державна служба зайнятості: мета створення, структура.
27. Основні функції державної служби зайнятості.
28. Інноваційні технології в діяльності державної служби зайнятості.

29. Основні засади Єдиної технології надання соціальних послуг центрами зайнятості України.

30. Мета Єдиної технології надання соціальних послуг центрами зайнятості України. Її основні принципи.

31. Призначення функціонально-просторових секторів у центрах зайнятості.

32. Сутність Єдиної інформаційно-аналітичної системи «Служба зайнятості».

33. Призначення Єдиної інформаційно-аналітичної системи «Служба зайнятості» та її функції.

34. Основні переваги впровадження Єдиної інформаційно-аналітичної системи «Служба зайнятості».

35. Основні складові Єдиної інформаційно-аналітичної системи «Служба зайнятості».

36. Залучення безробітних до підприємництва і самостійної зайнятості.

37. Соціальні послуги, які надаються населенню спеціалістами служби зайнятості.

38. Визначення категорії «молодь».

39. Основні проблеми молоді: матеріальні, соціальні і культурні.

40. Ключові пріоритети державної молодіжної політики.

41. Проблема зайнятості молоді в умовах ринкової економіки.

42. Охарактеризувати причини безробіття молоді.

43. Нормативно-правове забезпечення процесу працевлаштування молоді.

44. Шляхи вирішення проблеми працевлаштування молоді.

45. Чернігівський молодіжний центр праці: мета створення. Основні завдання.

46. Особливості роботи центрів зайнятості з молоддю.

47. Форми і методи сприяння працевлаштування молоді.

48. Особливості первинного працевлаштування випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів.

49. Становище українських жінок на ринку праці.

50. Гендерна нерівність та гендерна політика на ринку праці.

51. Законодавство України про гендерні відмінності на ринку праці.

52. Поняття гендерної професійної сегрегації.

53. Сутність понять «інвалід», «інвалідність».

54. Соціальна політика стосовно осіб з обмеженими можливостями.

55. Типи моделей інвалідності та їх врахування при працевлаштуванні.

56. Забезпечення трудової діяльності інвалідів – важлива соціальна функція держави.

57. Професійна реабілітація осіб з обмеженими можливостями.

58. Працевлаштування осіб з обмеженими можливостями за сприянням служби зайнятості.

59. Індивідуальна програма працевлаштування клієнта з інвалідністю.

60. Професійне навчання клієнтів з інвалідністю в центрах зайнятості.

61. Звичайне та спеціальне робоче місце працівника з інвалідністю.
62. Вигоди для роботодавців від працевлаштування осіб з інвалідністю.
63. Стереотипи та правда щодо працівників з інвалідністю.
64. Особливості працевлаштування осіб перед пенсійного віку.
65. Соціальний захист осіб перед пенсійного віку у сфері зайнятості.
66. Працевлаштування осіб, звільнених з місць позбавлення волі.
67. Причини виникнення та існування міжнародної трудової міграції.
68. Наслідки міжнародної міграції робочої сили.
69. Позитивний вплив міграції на економіку країни.
70. Негативний вплив міграції на економіку країни.

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: порадник 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. Глобалізація: нове слово или нове явлення? – Школа трудової демократії України, г. Чернігов, февраль 2003 года.
5. Глобалізація, профсоюзи и международная солидарность трудящихся. – Школа трудової демократії України, г. Чернігов, 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 ув 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.Крупи, 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.Гребнєва. – 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 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <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.