**РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА БЕЗРОБІТТЯ**

* 1. **Сутність та причини безробіття**

В умовах початку ринкових відносин та розвитку кризових явищ в економіці не тільки загострилися існуючі раніше проблеми зайнятості населення, а й з'явилися нові, пов'язані зі зміною потреб підприємств у робочій силі, статусом самого працівника, появою реального та прихованого безробіття, відсутністю належного обліку цих явищ Усе це ускладнює вивчення проблем ринку праці, ускладнює можливості ефективної протидії зростанню безробіття, підтримки зайнятості, забезпечення соціального захисту громадян.

Досягнення високого рівня зайнятості – одна з основних цілей макроекономічної політики держави. Економічна система, що створює додаткову кількість робочих місць, ставить завдання збільшити кількість суспільного продукту і тим більшою мірою задовольнити матеріальні потреби населення. При неповному використанні наявних ресурсів робочої сили система працює, не досягаючи межі своїх виробничих можливостей. Чималу шкоду безробіття завдає і життєвим інтересам людей, не даючи їм прикласти своє вміння в тому роді діяльності, в якому людина може найбільше проявити себе, або ж позбавляючи їх такої можливості, через що люди переносять серйозний психологічний стрес. Зі сказаного вище можна зробити висновок, що показники зайнятості населення і безробіття є одними з ключових показників макроекономіки, які служать для оцінки ефективності та виявлення основних тенденцій функціонування та розвитку ринкових відносин у контексті загального стану економіки країни. Складність і неоднозначність ситуації з безробіттям в Україні вплинули вибір мною цієї теми для дипломної роботи.

Безробіття - це складне, багатоаспектне соціально-економічне явище, властиве суспільству з ринковою економікою, у якому частина економічно активного населення, незайнята у виробництві товарів та послуг. Тобто, суть безробіття полягає в тому, що:

* частина економічно активного населення не може застосувати свою робочу силу (здатність до праці) на ринку праці через відсутність відповідних робочих місць;
* позбавляється можливості на різний за тривалістю термін трудитися та отримувати трудовий дохід;
* позбавляється заробітної плати як основного джерела необхідних засобів для життя;

наражається на загрозу:

* втрати кваліфікації та професії,
* зниження соціального статусу,
* погіршення життєвого рівня.

На різних етапах розвитку людського суспільства ефективність використання робочої сили була різною. Первісному суспільству властиві були повна зайнятість всього працездатного населення громади та водночас перенаселення окремих територій; звідси стала боротьба племен за територію. При рабстві мала місце повна зайнятість всіх рабів і відносне перенаселення вільних громадян, частина яких ставала колоністами чи воїнами, їх основним призначенням було поповнення армії рабів. При феодалізмі та азіатському способі виробництва мало місце абсолютне та відносне аграрне перенаселення, частина людей була прихована, деякі з них йшли у відхожі промисли, інші поповнювали армію, призначення якої було у захопленні нових земель. В умовах чистого капіталізму на індустріальній стадії його розвитку, за панування ринкових відносин виникло нове соціально-економічне явище – армія безробітних.

Проблеми ринку праці та зайнятості населення в Україні складні та суперечливі. Тут виявляються як загальні закономірності, що мають місце в різних країнах світу, так і специфічні для нашої держави процеси та явища.

Для того, щоб точніше розібратися в причинах та сутності явища безробіття, необхідно розглянути основні поняття, що використовуються в цій галузі, з урахуванням чинного світового та російського законодавства.

Безробіття, за визначенням, прийнятим МОП (Міжнародної Організації Праці), трактується, як втрата заробітків через неможливість отримати відповідну роботу щодо особи, здатної працювати, готової працювати і дійсно шукає роботу. До безробітних відносяться всі особи працездатного віку, які не беруть участь у громадському виробництві протягом певного періоду, які в даний період:

1) немає роботи на даний момент;

2) робить конкретні та активні спроби знайти роботу;

3) зараз готовий приступити до роботи.

В Україні отримання статусу безробітного має жорсткіший характер, ніж у міжнародних документах. У законі України «Про зайнятість населення» зазначено, що статус безробітного надається працездатним громадянам, які мають роботи і заробітку, зареєстровані у службі зайнятості з метою пошуку потрібної праці та готові розпочати неї.

Саме остання обставина, пов'язана з постановкою на облік у службі зайнятості населення та пошуком підходящої роботи, забезпечує соціальну захищеність індивіду.

У реальному економічному житті безробіття постає як перевищення робочої сили над попитом неї. У багатьох розвинених країнах безробіття може стати, як правило, наслідком зростання ефективності виробництва та його структурної перебудови в результаті науково-технічного прогресу, скорочення виробництва будь-якого товару через його неконкурентоспроможність, що веде до скорочення зайнятості населення.

Основним чинником, сприяючим виникненню та розвитку безробіття в Україні, стало вивільнення робочої сили в тлі загальноукраїнського спаду виробництва, зумовленого кризою соціально-економічної та політичної системи суспільства, що призвело до закриття підприємств.

Закон ринку праці Ж. Б. Сея викликав полеміку, яка триває вже півтора століття. Ідея автоматичної рівноваги попиту та пропозиції на ринку праці була піддана критиці англійським економістом, священиком Томасом Мальтусом (1766 – 1834).

На його думку, і капітал та населення протягом значного періоду часу можуть бути надмірними по відношенню до попиту на продукцію. Причиною падіння попиту є скорочення індивідуальних доходів, а зменшення цих доходів викликається демографічними факторами: темпи зростання населення перевищують темпи зростання виробництва. Отже, причину безробіття треба шукати у надмірно швидкому зростанні населення. Сучасний досвід соціального розвитку показав, що у багатьох високорозвинених країнах має місце гранично низька народжуваність і навіть абсолютне скорочення населення, проте безробіття існує. Виходить, причини безробіття в іншому.

Важливо інше пояснення причин безробіття дав К. Маркс. На його думку, причиною безробіття є не зростання заробітної плати, не швидкі темпи зростання народонаселення, а накопичення капіталу в умовах зростання технічної будови промислового виробництва. Змінний капітал, авансований для придбання робочої сили, зростає повільнішими темпами проти постійним капіталом, авансованим для придбання засобів виробництва. Іншою причиною є банкрутство підприємств за умов ринку. Чинниками, що підсилюють безробіття, є кризи та спади, міграція сільського населення до міста.

Виведення безробіття з циклічного розвитку стало після Маркса стійкою традицією в економічній теорії. Якщо економіка розвивається циклічно, коли підйоми і спади змінюють один одного, наслідком цього стає вивільнення робочої сили та згортання виробництва, збільшення армії безробітних.

Заслуга Кейнса у створенні теорії безробіття у цьому, що він представив логічну модель механізму, що розкручує економічну нестабільність та її інтегральну складову - безробіття. Кейнс зауважив, що зі зростанням національного господарства у розвиненому ринковому господарстві в більшості населення не весь дохід споживається, певна його частина перетворюється на заощадження. Щоб вони перетворилися на інвестиції необхідно мати певний рівень так званого ефективного попиту, споживчого та інвестиційного. Падіння споживчого попиту гасить інтерес вкладати капітал, як наслідок, падає попит на інвестиції. При падінні стимулів до інвестування виробництво не зростає і навіть може згортатися, що призводить до безробіття.

Цікавим є трактування безробіття видатного англійського економіста А. Пігу, який у своїй відомій книзі “Теорія безробіття” (1923 р.) обґрунтував тезу про те, що на ринку праці діє недосконала конкуренція. Вона веде до підвищення ціни праці. Тому багато економістів вказували, що підприємцю вигідніше заплатити високу заробітну плату кваліфікованому фахівцю, який здатний збільшити вартість випуску продукції. За рахунок високопродуктивної праці підприємець має можливість скоротити робочий персонал (діє принцип: краще взяти одного на роботу та добре йому заплатити, ніж тримати 5-6 осіб із меншою зарплатою). У своїй книзі Пігу детально і всебічно доводив думку, що загальне скорочення грошової заробітної плати здатне стимулювати зайнятість. І все-таки ця теорія неспроможна дати повного пояснення джерел безробіття. Та й статистика не підтверджує положення про те, що армія безробітних завжди поповнюється за рахунок працівників із порівняно низьким рівнем заробітної плати.

Принципово нові підходи до цієї проблеми були представлені в знаменитій роботі англійського економіста Олбані Філліпса (1914 - 1975), яка вийшла в 1958 р. Узагальнивши статистичні дані по Великобританії за 1861 - 1957 рр., Автор побудував криву, що характеризує взаємозв'язок та безробіттям. Цей взаємозв'язок виявився зворотним: якщо заробітки зростали швидко, безробіття було невеликим, і навпаки.

Отже, безробіття виникло в умовах чистого капіталізму на індустріальній стадії його розвитку, за панування ринкових відносин.

Для того щоб краще зрозуміти сутність та причини явища безробіття були розглянуті основні поняття, що використовуються в цій галузі, такі як; чисельність економічно активного населення, зайняті економіки, безробітні, рівень безробіття, ринок праці тощо.

Щоб з'ясувати причини безробіття були розглянуті теорії різних економістів. Одним із перших учених, які займаються питанням про причини безробіття, був французький економіст Ж. Б. Сей. Висновок із закону Ж. Б. Сея: причина безробіття – надмірно високий рівень заробітної плати. Закон ринку праці Ж. Б. Сея був критикований англійським економістом, священиком Томасом Мальтусом, його думку - причину безробіття треба шукати в надмірно швидкому зростанні населення. Принципово інше пояснення причин безробіття дав К. Маркс. На його думку, причиною безробіття є не зростання заробітної плати, не швидкі темпи зростання народонаселення, а накопичення капіталу в умовах зростання технічної будови промислового виробництва. Заслуга Кейнса у створенні теорії безробіття у цьому, що він представив логічну модель механізму, що розкручує економічну нестабільність та її інтегральну складову - безробіття. Цікаве трактування безробіття дав англійський економіст А. Пігу, який у своїй книзі "Теорія безробіття" (1923) обґрунтував тезу про те, що на ринку праці діє недосконала конкуренція, яка веде до завищення ціни праці. Принципово нові підходи до цієї проблеми були представлені в роботі англійського економіста Олбані Філліпса. Узагальнивши статистичні дані щодо Великобританії за 1861 – 1957 рр., автор побудував криву, що характеризує взаємозв'язок між середньорічним зростанням заробітної плати та безробіттям. Цей взаємозв'язок виявився зворотним: якщо заробітки зростали швидко, безробіття було невеликим, і навпаки.

Вивчивши теорії великих економістів про причини безробіття, зроблено загальний висновок про причини безробіття, який полягає в тому, що сама ринкова форма організації господарства неминуче породжує безробіття.

Безробіття - практично неминуче явище економіки, у якому частина економічно - активного населення, здатного і бажаючого працювати, немає можливості отримувати доход.

**1.2. Види безробіття**

Характер і типи безробіття, і навіть його класифікація залежать насамперед від соціокультурної, економічної та особистісної підсистем суспільства. Кожен із цих чинників залежно від держави та часу накладає свій відбиток на систему реальної поведінки індивідів (зокрема безробітних).

Розрізняють кілька видів безробіття:

1. За часом (тривалістю):

* короткочасна – до 6 місяців,
* тривала (хронічна) – від 6 до 18 місяців,
* застійна – понад 18 місяців.

1. За причинами:

Почнемо з тієї форми безробіття, про яку можна говорити практично в будь-якому суспільстві і яка багато в чому є необхідним наслідком активних структурних перебудов економіки. Це **фрикційне безробіття**. Робітники мають різні схильності та здібності, а до кожного конкретного робочого місця пред'являються певні професійні вимоги. Крім того, система поширення інформації про претендентів на робочі місця є недосконалою, а географічне переміщення робітників не може відбуватися миттєво. Пошук потрібного робочого місця вимагає певного часу та зусиль. Справді, оскільки різні робочі місця різняться і за складністю, і з оплати праці, безробітний може відмовитися від першого запропонованого йому робочого місця.

Крім цього, робітники несподівано для себе, можуть бути звільненими у випадку, якщо підприємство стає банкрутом, якщо якість їхньої роботи визнається незадовільною.

Безробіття, викликане тим, що встановлення відповідності між працівниками та робочими місцями потребує часу, називається **фрикційним безробіттям**.

Якоюсь мірою це безробіття є бажаним так як багато робітників переходять з низькопродуктивної, малооплачуваної роботи на більш високооплачувану та більш продуктивну роботу. Це означає вищі доходи для робітників і раціональний розподіл трудових ресурсів, отже, і більший реальний обсяг реального національного продукту.

**Структурне безробіття** по суті є поглибленням фрикційного. З часом у структурі споживчого попиту та технології відбуваються важливі зміни, які, у свою чергу, змінюють структуру загального попиту на робочу силу. Через такі зміни попит на деякі види професій зменшується або зовсім припиняється. Попит на інші професії, включно з новими, збільшується. Виникає безробіття, т.к. робоча сила реагує на цю зміну повільно та її структура не відповідає новій структурі робочих місць.

Різниця між структурним і фрикційним безробіттям дуже невизначена. Істотна відмінність у тому, що у “фрикційних” безробітних є навички, які можуть продати, а структурні безробітні що неспроможні відразу отримати роботу без переподготовки. Фрикційне безробіття носить більш короткостроковий характер, а структурне довготривале і тому вважається більш серйозною проблемою.

Якщо йдеться про систематичне вивільнення працівників підприємств, які мають згортати свою діяльність внаслідок її технологічної чи економічної неефективності, внаслідок того, що науково-технічний та соціальний прогрес потребує переструктурування економічного життя, то такого роду вивільнення робочої сили має вважатися безумовно позитивним процесом, оскільки це вивільнення працівників в одних сферах завжди супроводжується паралельною появою значної кількості вакансій робочих місць у нових галузях та сферах діяльності, що породжуються науково-технічним розвитком. Однак усе це втілюється в реальність лише за умови, що в суспільстві діють соціально-економічні відносини, що забезпечують гнучку зайнятість, взаємну відповідність структур робочої сили та виробництва, при тому, що перебудова структури зайнятості є не примусовою, а базується на вільному доступі кожного працівника системі перекваліфікації, здобуття додаткової освіти, зміні місця роботи, проживання тощо. Тим часом, у конкретних умовах перехідної економіки фрикційне, структурне безробіття набуває, як правило, ірраціональних форм, закриття підприємств йде набагато швидше, ніж освіта нових робочих місць у перспективних галузях, посилюючись до того ж і випереджальним спадом у сферах, які, навпаки, заслуговують найбільшого розвитку (високих технологій, наукомісткого виробництва) та потребують кваліфікованої робочої сили. В результаті сьогодні в Україні інженери та вчені перекваліфікуються на продавців та вантажників.

Формою структурного безробіття є технологічне безробіття, що виникає в результаті впровадження нових технологій та нового обладнання, що веде до заміни людей машинами та вивільнення їх. При цьому, якщо обсяг ринку зростає, то зайнятість збільшується в основному за рахунок залучення працівників нових професій і більш високої кваліфікації, рахівників, діловодів та деяких інших професій.

**Конверсійне безробіття** викликане скороченням чисельності збройних сил та осіб, зайнятих у ВПК (воєнно-промисловий комплекс).

Іншою класичною формою безробіття є **циклічне безробіття**. Її викликає спад виробництва під час промислової кризи, депресії, спаду, тобто фаза економічного циклу, що характеризується недостатністю загальних, чи сукупних витрат . Коли сукупний попит на товари та послуги зменшується, зайнятість скорочується, а безробіття зростає. З цієї причини циклічне безробіття іноді називають безробіттям, пов'язаним з дефіцитом попиту. З переходом до пожвавлення та підйому число безробітних зазвичай стає меншим.

Однак циклічне безробіття в умовах перехідної економіки має низку суттєвих особливостей. В економіці перехідних суспільств циклічне безробіття фактично перетворюється на перманентне безробіття періоду постійного згортання виробництва.

Більше того, поступове, тимчасове пожвавлення економіки значно меншою мірою призводить до розсмоктування безробіття, ніж це можна було очікувати.

Причини цього досить зрозумілі: модель «шокової терапії», що призводить до глобального спаду, дозволяє протиріччя економічного зростання насамперед за рахунок працівників. Поступово, звісно, ​​створюються форми громадських робіт чи інші механізми парірування найжорсткіших наслідків безробіття. Однак циклічне безробіття, пов'язане зі сталою тенденцією до спаду економіки, є головною формою безробіття у перехідній економіці. Фактично таке стабільне безробіття може бути назване швидше застійним, ніж циклічним.

**Застійне безробіття** найбільш характерне для економіки перехідного суспільства. Застійне безробіття як найбільш типова форма безробіття перехідної економіки посилюється тим, що традиції минулого багато в чому призводять до надій значної частини працівників на можливість вирішення своїх проблем у майбутньому за рахунок підтримки держави, але не за рахунок власної активності. Таке безробіття включає працівників, які втратили надію знайти роботу, а часом і не шукають її.

**Добровільне безробіття** викликане тим, що в будь-якому суспільстві існує прошарок людей, які за своїм психічним складом або з інших причин не хочуть працювати. У нашій країні добре відомо, що зусилля з примусового устрою безхатченків не призвели до переорієнтації цієї категорії населення.

**Сезонне безробіття** пов'язане з неоднаковими обсягами виробництва, що виконуються деякими галузями в різні періоди часу, тобто в одні місяці попит на робочу силу в цих галузях зростає (і, отже, знижується безробіття), інші зменшується (а безробіття зростає). До галузей, котрим характерні сезонні коливання обсягів виробництва (отже, і зайнятості), належать передусім сільське господарство та будівництво.

Існує так зване **безробіття з обстеження** - оцінна величина, що характеризує реальне становище на ринку праці на основі періодичних спеціальних опитувань працездатного населення.

За тимчасовими рамками виділяють **довгострокове** (до неї відносяться циклічне і структурне) і **короткострокове** (сезонне та фрикційне) **безробіття**.

Слід розділяти **дійсне та фіктивне безробіття**. При дійсному безробітті людина має працездатність і бажання працювати, але в силу ситуації на ринку праці не може отримати роботу, а при фіктивному безробітті особа не бажає з тих чи інших причин займатися трудовою діяльністю.

Виходячи з необхідності обліку безробітних та вжиття відповідних державних заходів щодо забезпечення роботою всіх бажаючих, розрізняють: **зареєстроване (відкрите)** безробіття, яке відображає кількість незайнятих громадян, які шукають роботу, готових приступити до неї та взятих на облік у державній службі зайнятості; **приховане безробіття**, яке характерне для вітчизняної економіки. Суть її в тому, що в умовах неповного використання ресурсів підприємства, викликаного економічною кризою, підприємства не звільняють працівників, а переводять їх або на скорочений режим робочого часу (неповний робочий тиждень або робочий день), або відправляють у вимушені неоплачені відпустки. Формально таких працівників не можна назвати безробітними, проте вони є такими. Отже, приховане безробіття є навіть не безробіттям, а неефективною зайнятістю .

Аналізувавши вищесказане, можна зробити такий висновок: на формування вимушеного безробіття головний вплив надає економічний фактор, природного – особистісний, маргінального безробіття – соціокультурний.

Із соціально-демографічних груп населення:

* молодіжне безробіття,
* жіноче безробіття і т.д.

кількісна характеристика безробіття, або рівень безробіття, може бути чотирьох видів:

1. природний рівень безробіття – від 1,5 до 4% економічно активного населення;
2. прийнятний рівень безробіття – від 5 до 7% економічно активного населення;
3. критичний рівень безробіття – від 8 до 11% економічно активного населення;
4. масовий рівень безробіття - 11% економічно активного населення та вище.

Щоб запобігти масову безробіття країни було прийнято Постанову КМУ від від 31 грудня 1993 р. N 1090 «Про організацію роботи щодо сприяння зайнятості населення в умовах масового вивільнення працівників». Відповідно до цієї постанови місцевої виконавчої влади надано право на пропозицію служб зайнятості населення призупиняти вивільнення працівників у регіонах залежно від рівня безробіття. При цьому максимальний термін зупинення вивільнення (6 місяців) передбачено за рівня безробіття, що перевищує 2%.

Таким чином, безробіття є характерною рисою ринкової економіки. Тому повна зайнятість – нонсенс, не сумісний із ідеєю ринкового господарства. Однак безробіття має бути поставлене у певні рамки, в межах яких досягаються режим ефективного зростання та стан економічної стабільності.

Вивчення форм і типів безробіття дозволяє виявити різні економічні ситуації, за яких вона виникає, що необхідно знати при оцінці становища з безробіттям у тій чи іншій професії, галузі, регіоні, країні, для того, щоб запропонувати найбільш оптимальні шляхи виходу з кризи.

**1.3. Соціально-економічні наслідки безробіття**

Негативний характер наслідків безробіття як окремої людини, так суспільства в цілому ні в кого не викликає сумнівів. При дослідженні цього питання доцільно спочатку розглянути економічні, та був і його наслідки.

**Економічні наслідки безробіття**

Економічні наслідки безробіття та його структура дуже різноманітні і складні. При дослідженні цієї проблеми вважається за необхідне виділити економічні наслідки безробіття на національному рівні та на рівні людини.

На національному рівні безробіття насамперед:

* знижує обсяги виробництва валового внутрішнього продукту;
* зменшуючи ВВП, призводить до скорочення податків,
* зростання інфляції;
* уповільнює зростання продуктивність праці;
* знижує гнучкість ринку;
* збільшує витрати держави у міру її зростання;
* зрештою, може призвести до ще більшого зростання безробіття.

На рівні людини безробіття:

* означає втрату постійного та регулярно одержуваного доходу;
* також означає втрату кваліфікації;
* перешкоджає покращенню умов праці. Вона б'є не лише за тими, хто безпосередньо залишився без роботи, а й за працюючими, завадивши їх спробам покращити якість робочих місць, умов праці, запровадити додаткові блага та забезпечити інші права людини на робочому місці.
* посилення конкуренції між працівниками ринку праці за найпрестижніші робочі місця;
* дозволяють підприємцям маніпулювати високим рівнем безробіття у своїх інтересах (наприклад, знизити ціну робочої сили та інших.).

**Соціальні наслідки безробіття**

Оцінюючи наслідків безробіття треба пам'ятати, що праця для переважної більшості людей розглядається як джерелом доходу, а справою честі, громадянської доблесті. Отже, позбавлення можливості працювати – це ще й велика соціальна трагедія. Безробіття, знижуючи доходи сімей:

* посилює диференціацію населення;
* сприяє зростанню злочинності,
* погіршення здоров'я, скорочення тривалості життя,
* зростання алкоголізму,
* появі депресій, психічних розладів, до самогубств;
* відбувається маргіналізація суспільства (маргінальний статус стає не так винятком, скільки нормою існування значної кількості людей),
* ослаблення сімейних зв'язків, зв'язків, забуття батьківських обов'язків,
* зниження природного приросту населення,
* наростання соціального обурення та політичної нестабільності, що може призвести до соціального вибуху. Це можливо, коли його рівень перевищить допустимий розмір.

**РОЗДІЛ 2. УМОВИ ПРИЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ ПО БЕЗРОБІТТЮ**

**2.1. Обʼєкти соціальної допомоги**

Допомога по безробіттю, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітними підприємницької діяльності надається застрахованим та незастрахованим особам, визнаним у встановленому порядку безробітними.

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.

Статусу безробітного може набути:

1) особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи;

2) особа з інвалідністю, яка не досягла встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу відповідно до законів України "Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю" та "Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю";

3) особа, молодша 16-річного віку, яка працювала і була звільнена у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників.

Статус безробітного надається цим особам за їх особистою заявою у разі відсутності підходящої роботи з першого дня реєстрації у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції (центр зайнятості), незалежно від зареєстрованого місця проживання чи місця перебування.

**2.2 Документів для отримання соціальної допомоги**

Допомога з безробіття призначається на підставі:

* особистої заяви безробітного Медіа:Заява про призначення,
* довідки (довідок) про середню заробітну плату (дохід) за останнім місцем (кількома місцями) роботи чи служби,
* трудової книжки,
* військового квитка,
* копії цивільно-правового договору та пред’явленням свідоцтва про загальнообов’язкове державне соціальне страхування(за наявності),
* паспорта або іншого документа, що посвідчує особу.

Військовослужбовці Збройних сил, Державної прикордонної служби, внутрішніх військ, інших військових формувань, утворених відповідно до Законів України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки, Державної спеціальної служби транспорту, особи рядового і начальницького складу Державної служби спеціального зв’язку та захисту інформації, органів внутрішніх справ, органів і підрозілів цивільного захисту, особи начальницького складу податкової міліції, а також особовий склад воєнізованих аварійно-рятувальних служб (формувань), створених відповідно до законодавства на постійниій основі (далі — військовослужбовці), крім військовослужбовців строкової служби, звільнені зі служби, подають довідку (довідки) з військового комісаріату, військової частини або іншого формування, яке виплачує грошове забезпечення, про строки проходження служби, які включаються та (або) прирівнюються до страхового стажу, а також розмір і строки виплати грошового забезпечення відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням Відповідні довідки подають також особи, які проходили державну службу в підрозділах міліції та були звільнені у зв’язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію або звільнені за станом здоров’я.

До державної служби зайнятості громадяни подають копії відповідних документів (трудової книжки, цивільно-правового договору про виконання робіт (надання послуг), диплома або іншого документа про освіту, довідки ІПН), які зберігаються в їхній особовій справі (абзац 7 п. 3 Порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних).

Відповідно до п.2 Постанови Кабінету Міністрів України від 29 березня 2020 р. № 244 "Про внесення змін до Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу" у період встановлення карантину реєстрація безробітного здійснюється з першого дня після подання особою, яка шукає роботу, заяви про надання статусу безробітного за формою, визначеною Державним центром зайнятості.

Призначення виплати допомоги по безробіттю у такому разі здійснюється з першого дня реєстрації безробітного.

Після завершення карантину безробітний зобов’язаний протягом 10 робочих днів подати центру зайнятості перелік документів, визначених пунктами 17-19 Порядку. Такий період може бути продовжений з урахуванням поважної причини, передбаченої пунктом 28 Порядку. У такому разі документи подаються до центру зайнятості на наступний день, що настає після закінчення дії обставин, що склалися у зв’язку з поважною причиною

* 1. **Порядок відвідування центру зайнятості**

Зареєстрований безробітний, який з поважної причини не зміг звернутися до центру зайнятості у строк, установлений кар’єрним радником для відвідування, повинен відвідати центр зайнятості не пізніше ніж у день, що настає після закінчення дії обставин, що склалися у зв’язку з поважною причиною, за умови підтвердження її наявності відповідними документами.

Поважними причинами, наявність яких підтверджена відповідними документами, є хвороба громадянина, смерть членів його сім’ї та родичів, догляд за хворою дитиною віком до 14 років, відвідування лікарні, судових та правоохоронних органів, районних військкоматів, інших державних установ та інші обставини, які унеможливлюють відвідування центру зайнятості.

Дата наступного відвідування зареєстрованим безробітним центру зайнятості, в якому він зареєстрований, встановлюється кар’єрним радником не рідше ніж один раз на 30 календарних днів з урахуванням ситуації, яка склалася на регіональному ринку праці, за погодженням із зареєстрованим безробітним, що зазначається в додатку до персональної картки, та може бути відстрочена більш як на 30 календарних днів у зв’язку з поданням:

* довідки-виклику на сесію та заяви зареєстрованого безробітного про невідвідування центру зайнятості протягом періоду сесії чи захисту дипломної роботи в разі навчання за заочною чи вечірньою формою у закладах освіти не за направленням центру зайнятості (до наступного робочого дня після закінчення сесії чи захисту дипломної роботи з урахуванням часу, необхідного для проїзду від місця навчання);
* повістки про призов на навчальні або перевірочні збори у Збройні Сили відповідно до Закону України “Про військовий обов’язок і військову службу” (до наступного робочого дня після закінчення зборів з урахуванням часу, необхідного для проїзду від місця зборів);

заяви про надання дозволу не відвідувати центр зайнятості у зв’язку із:

* санаторно-курортним лікуванням (для осіб, звільнених з військової служби після участі у проведенні антитерористичної операції, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони);
* проходженням психологічної реабілітації та професійної адаптації (для осіб, звільнених з військової служби після участі у проведенні антитерористичної операції, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони);
* оздоровленням та літнім відпочинком дітей віком до 14 років (перерва між відвідуваннями може становити 40 календарних днів один раз протягом календарного року)

**РОЗДІЛ 3. МЕХАНІЗМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІД БЕЗРОБІТТЯ**

**3.1. Соціальна та психологічна підтримка безробітних громадян**

З переходом країни до нових форм економічного життя та появою нового для нашого суспільства соціально-економічного явища безробіття з усією гостротою постала проблема її впливу на психічний стан людини та необхідність пошуку адекватних заходів корекції її негативних наслідків.

У вітчизняній та зарубіжній літературі відзначалися негативні наслідки безробіття, що виявляються у зростанні рівня захворюваності та смертності, числа самогубств, алкоголізму та розлучень. У цілому нині, в багатьох безробітних знижуються можливості адаптуватися до нових і складних їм життєвим умов.

Надання ефективної допомоги таким клієнтам центру зайнятості ускладнюється через відсутність цілісного, достатньо опрацьованого методологічного підходу до визначення змісту, форм та методів психологічної підтримки.

Державна послуга з психологічної та соціальної підтримки безробітних громадян спрямована на підвищення конкурентоспроможності на ринку праці та адаптованості безробітних громадян до існуючих умов реалізації професійної кар'єри шляхом оптимізації психологічного стану, повного вирішення чи зниження актуальності психологічних проблем, що перешкоджають професійній та соціальній самореалізації.

**Психологічна підтримка безробітних.**

У літературі, присвяченій питанням профорієнтації та психологічного консультування, незважаючи на широке поширення терміна "психологічна підтримка", немає чіткого змістовного його визначення. У цій роботі психологічна підтримка сприймається як заданий вплив на клієнта з метою корекції його психічного стану для полегшення процесу працевлаштування та закріплення на новому робочому місці.

Як зазначають фахівці служби зайнятості, після звільнення трудова активність людей загалом знижується. Для безробітних характерні пасивність та утриманська позиція. За даними соціологічних досліджень, більше половини безробітних не беруть участь у жодній із форм зайнятості. Молоді безробітні ставляться до свого становищу як тимчасового явища, вихід із якого відбудеться без додаткових зусиль з боку, з допомогою батьків, знайомих, державних служб. Така позиція й у частини безробітних жінок. У вирішенні своїх життєвих проблем вони виявляють недостатню активність і рідко беруть він відповідальність за зміна існуючої ситуації.

Хронічне безробіття призводить до того, що люди, які залишилися на тривалий час без роботи, відчувають неповноцінність, депресію, стрес, втрачають основні життєві орієнтири, стають байдужими до всього. Перебуваючи у постійній ситуації невизначеності і будучи вкрай невпевненими у собі, хронічні безробітні відчувають моральне та духовне приниження, відчувають відстороненість від повноцінного життя. Спостерігається чітка тенденція збільшення серед безробітних частки тих, хто у пошуках засобів вирішення життєвих проблем готовий займатися незаконною діяльністю (рекет, проституція, торгівля наркотиками, злодійство, шахрайство, браконьєрство тощо).

У довгостроково безробітних громадян різко обмежується можливість відстоювати свої правничий та інтереси, знижується рівень референтності стосовно колишнім колегам і підвищується стосовно родичам, товаришам пошуку роботи тощо.

Протягом багатьох десятиліть для більшості людей була характерна висока референтність по відношенню до колег (неформальні відносини, спільне проведення часу та відпочинок, допомога колективу та підприємства у вирішенні життєвих проблем, що виникають). Матеріальне та моральне стимулювання працівників до тривалої роботи на одному підприємстві також зміцнювало ці зв'язки. Проявляєме раніше державою заохочення прихильності працівника одного робочого місця вкоренило у свідомості багатьох негативне ставлення до зміни місця роботи, тим паче сфери професійної діяльності. Засвоєне людиною за багато років перетворилося на спосіб життя, втрата якого сприймається як життєва катастрофа.

У той самий час у ситуації тривалого безробіття відбувається зниження суб'єктивної значущості професійної діяльності. Тому як компенсуючий фактор у безробітних жінок посилюється орієнтація на психологічне самоствердження у діяльності з виховання дітей та ведення домашнього господарства.

Довга відсутність роботи неминуче супроводжується змінами поведінки людини. Найбільш простими є зміни, що мають зовнішній характер і відносяться, наприклад, до організації дня. Коли у безробітного з'являється багато вільного часу, режим дня втрачає йому актуальність: людина пізно лягає і пізно встає. Він може запізнитись на призначену зустріч, невиправдано затягувати бесіду з працівником служби зайнятості тощо. Подібні події безробітного є наслідком природної втрати тимчасових орієнтирів.

Змінюється також просторова організація поведінки. Для безробітного стає несуттєвим поділ простору на домашнє та робоче.

Опинившись у стані безробіття, люди втрачають відчуття приналежності до будь-якої соціальної групи, тобто відбувається маргіналізація. Нові (пов'язані зі змінами соціально-економічної структури та безробіттям) маргінальні групи визначає як соціально - професійні групи в сучасній соціальній структурі, що переживають найбільш значні, інтенсивні, масштабні зміни свого становища по відношенню до колишньої системи соціальних відносин, зумовлені зовнішніми, що кардинально і незворотно змінилися соціально-економічними та політичними умовами.

Ступінь маргінальності визначають насамперед характеристики та значущість ситуації, в якій знаходиться індивід (чи є ця ситуація постійною та центральною частиною його життя), та ступінь його адаптації. Об'єктивні показники ступеня маргінальності – тривалість, незмінність ситуації, обумовленість зовнішніми обставинами, фатальність (відсутність можливостей змінити її чи її складові у позитивному напрямку); суб'єктивні показники - можливості та міра адаптації, самооцінка вимушеності чи добровільності зміни соціального становища, підвищення чи зниження свого соціально-професійного статусу, переважання песимізму чи оптимізму в оцінці перспектив1.

На ступінь маргінальності впливає психологічна неготовність до зміни занять, зміни положення, а також здатність до переучування, здатність до зміни роботи, підробітків, заняття малим бізнесом, відкриття своєї справи, самозайнятості, до зміни місця проживання та інших видів мобільності; вік, сім'я, наявність працівників, додаткових джерел доходу (присадибне господарство тощо), знайомства, зв'язку дослідження показують, що адекватно оцінити ситуацію на ринку праці та свої шанси важче за працівників, які мають великий виробничий стаж та високий рівень освіти, кваліфікації. Крім того, високий рівень освіти часто є психологічним фактором, що ускладнює перенавчання. Кон'юнктура українського ринку праці сьогодні така, що переважна більшість вакансій - це робітничі професії, тому можливість працевлаштування найчастіше пов'язана зі зниженням професійного статусу.

Серед безробітних жінок найбільше фахівців із вищою освітою переважно у віці 35-45 років. Особливості цієї групи визначаються високим освітнім та професійним рівнем, а також прагненням підтримати свій соціально-психологічний статус. Тому стресовий стан жінок, які втратили роботу, посилюється незатребуваністю суспільством їх знань та професійного досвіду. Таким чином, виходить, що саме жінки з вищою освітою мають сьогодні найбільші шанси втратити роботу і, навпаки, найменшу можливість повторного працевлаштування відповідно до здобутої професії.

Багато жінок більш схильні до дії стереотипів, більш інертні, виявляють меншу активність при пошуку роботи, рівень їхньої професійної та соціальної мобільності знижений.

Крім того, їхня прихильність до колишньої професії часто носить не змістовний, а, швидше, інерційний характер. Для поведінки більшості безробітних на ринку праці характерні соціальний та професійний консерватизм, невпевненість у власних силах та можливостях, низька соціально-професійна мобільність, тривога щодо збереження сім'ї у зв'язку з професійним успіхом (у жінок).

Типовий для багатьох безробітних синдром "вивченої безпорадності" - делегування відповідальності за вирішення проблем своєї професійної зайнятості різним соціальним інститутам.

Тривале безробіття призводить до збільшення маргінального прошарку, формування особистості, що дуже швидко деградує. Безробітний, який активно шукає своє місце ринку праці, не виборює гідне існування, а розраховує лише з посібник, деградує як працівник, як людина. Звичка жити на допомогу схожа на наркоманію: з'являється легко, відвикнути від неї складно. Чим довше людина є безробітною, тим важче їй відновити себе як активну самостійно дійову особу.

Водночас нинішня соціальна ситуація диктує необхідність мобільного розбудови поведінки та установок особистості, зміни ієрархії цінностей та критеріїв життєвого успіху. Таким чином, складність проблеми полягає в тому, що внутрішній світ людини з її цінностями та установками має властивість інерційності, прагнення стійкості та збереження свого внутрішнього стану.

Реалізація цього впливу може бути здійснена на кількох рівнях:

* мотиваційному як підвищення активності людини, актуалізація потреби у роботі, у самопізнанні та саморозвитку;
* когнітивне як підвищення самооцінки, корекція уявлень людини про саму себе;
* емоційному як корекція поточного стану клієнта та формування умінь саморегуляції;
* поведінковому як формування ефективних умінь та навичок.

Відповідно до такого підходу основними завданнями психологічної підтримки у службі зайнятості є:

* корекція психічного стану безробітних зняття емоційного
* напруги задля забезпечення ефективності профконсультації;
* соціально-психологічна адаптація громадян (переоцінка життєвої ситуації та формування у клієнтів позитивної життєвої перспективи);
* навчання вмінням та навичкам ефективної поведінки на ринку праці.

Практична необхідність вирішення зазначених завдань зумовлена ​​психічним станом та особливою життєвою позицією, характерною для безробітних громадян.

Тому в роботі з безробітними необхідні заходи, спрямовані на корекцію їхнього стану, підвищення активності та відповідальності.

Надання психологічної підтримки безробітним громадянам може здійснюватися працівниками органів та установ, які беруть участь у наданні державної послуги, які мають навички та знання з питань практичної психології, психології праці, соціальної психології, володіють методами вивчення психологічних особливостей трудової діяльності громадян, або іншими фахівцями, які володіють необхідними знаннями та досвідом роботи, що залучаються відповідно до договорів.

Працівники органів та установ, що беруть участь у наданні державної послуги, несуть персональну відповідальність за виконання адміністративних процедур та дотримання термінів, встановлених законодавством.

Інформація про процедуру надання державної послуги повідомляється при особистому або письмовому зверненні одержувачів державної послуги, включаючи звернення електронною поштою, за номерами телефонів для довідок, розміщується на Інтернет-сайтах, у засобах масової інформації, на інформаційних стендах органів та установ, що беруть участь у наданні державної послуги. послуги, та у роздавальних інформаційних матеріалах (наприклад, брошурах, буклетах тощо).

Результатом надання державної послуги є отримання безробітним громадянином рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, адаптованості до існуючих умов реалізації професійної кар'єри, оптимізації та корекції психологічного стану, повного вирішення або зниження актуальності психологічних проблем, що перешкоджають професійній та соціальній самореалізації, підвищення мотивації до праці.

Працівник центру зайнятості населення, що здійснює функцію з надання державної послуги, пропонує безробітному громадянину обговорити рекомендації щодо підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, адаптованості до існуючих умов реалізації професійної кар'єри, оптимізації та корекції психологічного стану, повного вирішення або зниження актуальності психологічних проблем, що перешкоджають професійній та соціальній самореалізації, підвищення мотивації до праці, саморегуляції та визначити напрямки дій безробітного громадянина щодо їх реалізації.

У разі згоди безробітного громадянина на обговорення рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, адаптованості до існуючих умов реалізації професійної кар'єри, оптимізації та корекції психологічного стану, повного вирішення або зниження актуальності психологічних проблем, що перешкоджають професійній та соціальній самореалізації, підвищення мотивації до праці, саморегуляції проводиться бесіда відповідного змісту.

Особова справа безробітного переходити до архіву центру зайнятості населення.

**Соціальна підтримка безробітних.**

Соціальна підтримка - це система соціально-психологічних методів, які сприяють соціально-професійному самовизначенню особистості під час формування її здібностей, ціннісних орієнтації та самосвідомості, підвищення її конкурентоспроможності на ринку праці та адаптованості до умов реалізації власної професійної кар'єри.

Один із напрямів соціального захисту населення – розробка комплексу заходів щодо забезпечення гарантій у сфері зайнятості, тобто. захист від безробіття. Для регулювання та організації зайнятості населення на території України створено державну службу зайнятості населення, діяльність якої спрямована на:

* оцінку стану та прогноз розвитку зайнятості населення, інформування про становище ринку праці;
* розробку та реалізацію федеральної, територіальних та інших цільових програм сприяння зайнятості населення, що особливо потребує соціального захисту та відчувають труднощі з пошуком роботи;
* сприяння громадянам у пошуку підходящої роботи;
* організацію за необхідності професійної орієнтації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних громадян.

Розглядаючи це питання, необхідно зупинитися на визначенні статусних ролей безробітного і звідси типів поведінки на ринку праці. Тут можна виділити два варіанти.

Перший у тому, що статусно-рольова поведінка безробітного обумовлена не стільки економічними (матеріальними) мотивами, скільки нормативно-ціннісною сферою соціального впливу. А, як відомо, саме соціокультурні аспекти суспільних відносин є найменш динамічною (найбільш консервативною) складовою соціальної структури. Звідси стає більш зрозумілою поведінка деяких безробітних, котрі вважають за краще зберігати статусні позиції своєї професії та відмовляються від перенавчання або від "невідповідної", хоч і більш високооплачуваної роботи. Безумовно, у соціальних діях нормативно-ціннісний аспект визначається психологією безробітного.

Другий у тому, що поведінка індивіда будується з орієнтацією на реакцію соціального середовища. У цьому плані соціальна роль безробітного включає, з одного боку (з боку прав), очікування щодо дій щодо нього з боку служби зайнятості, а значить, і соціуму, а з іншого боку (з боку обов'язків), очікування інших , тобто. товариства та служби зайнятості, щодо поведінки безробітного, що відповідає його статусу. Очікування безробітного, зумовлені його соціальним статусом, пов'язані з отриманням соціальної та психологічної підтримки, тобто. за сприяння отриманні роботи, матеріальної допомоги тощо. Водночас очікування безпосереднього оточення безробітного, служби зайнятості та суспільства загалом пов'язані з цілеспрямованістю та активністю безробітного під час пошуку роботи, а також з його можливою соціальною мобільністю.

У вирішенні сукупності проблем, із якими стикається спеціаліст служби зайнятості, вступаючи у взаємодію Космосу з безробітним, виділяються кілька різних підходів.

Перший підхід – гуманітарний. Його характерну особливість можна коротко сформулювати, використовуючи відому фразу "Клієнт завжди має рацію". У цьому випадку йдеться про відвідувача служби зайнятості. Для організації практичної роботи спеціаліста служби зайнятості це означає не встановлений часовий інтервал прийому відвідувача та психологічне обслуговування (зняття стресового стану, в якому переважна більшість безробітних). Пріоритет у разі віддається правам безробітних.

Другий підхід – формальний. В даному випадку мається на увазі строге та формалізоване ставлення до відвідувачів служби зайнятості. Такий підхід базується на припущенні, що всі безробітні, які не влаштувалися працювати за наявності будь-яких вакансій, просто не хочуть працювати. Як відомо, багато соціальних нормативів, передбачених чинним законодавством, не мають строго фіксованих значень, а діють у певних межах, і тому вирішення проблем можливе відповідно до жорсткого дотримання чинного законодавства. Тут йдеться і про нарахування допомоги, і про перевірку правильності заповнення необхідних документів, і про суворість контролю відвідування безробітним служби зайнятості, і про активність самостійного пошуку роботи, і про "транспортну доступність" запропонованого робочого місця, і багато іншого.

Третій підхід – функціональний. Він ґрунтується на оптимальному поєднанні гуманістичних та формалізованих моментів у рамках чинного законодавства. Стосовно взаємовідносин безробітного та служби зайнятості це означає, що фіксований час на прийом спеціалістом відвідувача (що шукає роботу чи безробітного) не виключає їх психологічної взаємодії. Тут простежуються два варіанти.

По-перше, ініціатива спеціаліста у плані зняття у відвідувача стресового стану та психологічної напруги може не вкластися у відведений для прийому час. Тут організується проведення семінарів для безробітних з проблем міжособистісних комунікацій, з правових та психологічних аспектів працевлаштування, діють клуби пошуку роботи, проводиться індивідуальне психологічне консультування та ін.

По-друге, з урахуванням різноманітних форм спеціальної соціально-психологічної підтримки безробітних застосування фахівцями психологічних знань та навичок має бути спрямоване головним чином на встановлення робочого контакту з відвідувачем.

Допомога, яку надає служба зайнятості, не може бути однаковою для всіх безробітних. Різні стратегії вирішення кризової ситуації втрати роботи, які обирають індивіди, визначають міру участі служби зайнятості в психологічній адаптації безробітних. Ступінь адаптивності (пристосованості) соціальної поведінки безробітного можна оцінити за тим, чи почувається він жертвою чи господарем становища, у якому перебуває. Характер процесу прийняття рішення про зміну професії обумовлений інтегральною особистісною властивістю, що відображає ступінь її соціалізації, сформованими нормами та принципами соціальної поведінки. Індикатором тут виступає локус контролю, запроваджений науку Дж. Роттером. Під локусом контролю розуміють якість особистості, її схильність приписувати відповідальність за результати своєї діяльності зовнішнім силам чи власним зусиллям. Дослідження про вплив локусу контролю на поведінку людей показують, що чим сильніша людина покладає відповідальність за свою зайнятість на державу (в особі СЗН), тим довше вона залишається без роботи і, отже, більша міра участі служби зайнятості у психологічній адаптації безробітних. Завдання служби зайнятості полягає у переорієнтуванні безробітних (наскільки це можливо) з не адаптивними стратегіями поведінки на компенсаторну лінію поведінки.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» держава гарантує безробітному, який отримав цей статус після реєстрації в службі зайнятості:

* виплату допомоги з безробіття;
* виплату стипендії у період професійної підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації;
* можливість участі в оплачуваних громадських роботах;
* компенсацію витрат у зв'язку з добровільним переїздом до іншої місцевості на пропозицію служби зайнятості;
* оплату за рахунок коштів фонду зайнятості періоду тимчасової непрацездатності протягом 12 місяців таким, що втратив роботу та заробіток.

Матеріальна підтримка безробітних здійснюється у кількох формах, основні з них:

* виплати по безробіттю,
* доплати на утриманців,
* матеріальна та інша допомога безробітним з низькими доходами,
* компенсації працівникам, які вивільняються з організацій.

Допомога безробітним включає також посередництво у працевлаштуванні. Державна політика у сфері соціального захисту громадян, які втратили роботу, також передбачає надання права на дострокову пенсію громадянам.

**Виплата допомоги по безробіттю.**

Посібники з безробіття виплачуються із коштів Державного фонду зайнятості населення України безробітним громадянам, зареєстрованим органів СЗН з метою пошуку підходящої робіт. Допомога з безробіття можна визначити як виплати, що надаються протягом встановленого законом терміну особам, визнаним безробітними у розмірі, пропорційному втраченому заробітку. Рішення про призначення допомоги безробітним приймається одночасно з рішенням про визнання громадянина безробітним.

Тривалість виплати у кожному періоді безробіття не може перевищувати, як правило, 12 місяців у сумарному обчисленні протягом 18 календарних місяців.

У разі не надання оплачуваної підходящої роботи після 18 календарних місяців безробіття безробітний набуває права на повторне отримання допомоги з безробіття у розмірі мінімальної оплати праці.

Виплата допомоги провадиться не рідше двох разів на місяць за умови проходження безробітним перереєстрації з тією ж періодичністю у встановлені службою зайнятості терміни, але не рідше двох разів на місяць. Розмір допомоги диференціюється залежно від категорії громадян, визнаних безробітними. Відповідно до Закону допомога безробітним громадянам, звільненим з різних підстав, встановлюється у відсотковому відношенні до середньої заробітної плати, нарахованої за останні три місяці за останнім місцем роботи, якщо вони протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, мали оплачувану роботу не менше 26 календарних. тижнів на умовах повного робочого дня або за умов неповного робочого дня з перерахунком на 26 календарних тижнів з повним робочим днем.

**Матеріальна допомога безробітним.**

Членам сім'ї безробітного, які перебувають на його утриманні, а також громадянам, які втратили право на допомогу по безробіттю у зв'язку із закінченням встановленого законодавством терміну його виплати, може надаватись матеріальна та інша допомога відповідно до законодавства, у тому числі дотації за користування:

* житлом та комунальними послугами - якщо розміри займаної безробітними та членами їх сімей житлової площі не перевищує (в розрахунку на одну особу) норм житлової площі, передбаченої Житловим кодексом (12 кв. м на особу),
* громадським транспортом – якщо час перебування у дорозі від місця проживання безробітного до СЗН перевищує величину нормативу транспортної доступності, встановленого місцевим органом влади на цій території,
* послугами охорони здоров'я – якщо ці послуги не включені до територіальних програм обов'язкового медичного страхування,
* громадського харчування – якщо вони не користуються пільгами, які надаються органами соціального захисту.

Органами СЗН можуть встановлюватися такі терміни та періодичності виплати матеріальної допомоги:

* не більше 6 місяців із щомісячною періодичністю виплати коштів безробітним громадянам, які втратили право на допомогу по безробіттю у зв'язку із закінченням встановленого законодавством строку його виплати;
* не більше 12 місяців з щомісячною періодичністю виплати коштів членам сім'ї безробітного, які перебувають на його утриманні;
* разові грошові виплати членам сім'ї безробітного, які перебувають на його утриманні, у період її відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
* разові грошові виплати членам сім'ї безробітного, які перебувають на його утриманні, у разі смерті самого безробітного або безробітному громадянину у разі смерті члена сім'ї, який перебував на його утриманні.

Розміри матеріальної допомоги у вигляді щомісячних грошових виплат, включаючи дотації за користування житлом, комунальними послугами, проїздом на громадському транспорті, послугами охорони здоров'я та громадського харчування не повинні перевищувати мінімального розміру оплати праці на місяць, встановленого законодавством.

**Компенсаційні виплати безробітним.**

Компенсаційні виплати застосовуються як надзвичайний соціальний захід та призначені для стримування масових звільнень та часткової підтримки доходів працівників організацій, які перебувають у відпустках без збереження заробітної плати у зв'язку з вимушеним припиненням роботи або вимушено працюють у режимі неповного робочого часу. Ці виплати провадяться із коштів Державного фонду зайнятості населення України. Переважним правом на отримання подібних виплат користуються працівники містоутворюючих підприємств, а також мешканці кризових регіонів.

Надання компенсаційних виплат сприяє зняттю соціальної напруги в регіонах із найбільш кризовою ситуацією на ринку праці.

**3.2. Допомога в самореалізації громадян**

Одним із напрямів політики у сфері зайнятості населення є професійна орієнтація громадян.

Основна мета професійної орієнтації – сприяти громадянам, які звертаються до центру зайнятості, у визначенні відповідного місця роботи відповідно до їх особистих інтересів, потреб роботодавців та ринку праці шляхом:

* професійного інформування та консультування,
* психологічної підтримки з метою підвищення конкурентоспроможності безробітних громадян на ринку праці,
* групових форм робіт, вкладених у соціальну адаптацію до умов ринку праці.

Прямим продовженням профорієнтаційної роботи є професійне навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації громадян.

Основна мета - підвищення конкурентоспроможності безробітних громадян на ринку праці за допомогою широкого спектра освітніх послуг з урахуванням потреб роботодавців та прогнозів розвитку попиту на робочу силу у галузевому та територіальному розрізі.

Програма професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних громадян спрямована на людей:

* які не мають професії (спеціальності),
* для яких неможливо підібрати потрібну роботу через відсутність у громадянина необхідної професійної кваліфікації,
* для яких необхідно змінити професію (спеціальність, рід занять) у зв'язку з відсутністю роботи, що відповідає професійним навичкам, що є у громадянина,
* що втратили здатність до виконання роботи з колишньої професії (спеціальності).

Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних громадян здійснюється в освітніх установах професійної та додаткової освіти, навчальних центрах органів служб зайнятості.

Службою зайнятості населення з реалізується цільова програма сприяння розвитку підприємницької ініціативи незайнятого населення. Ця програма сприяє:

* розвитку підприємництва серед безробітних та незайнятих громадян, надання їм консультаційної, методичної та фінансової допомоги;
* адаптації широких верств населення до умов ринкової економіки, формування позитивної громадської думки, популяризації ідеї самозайнятості та організації власної справи;
* формуванню регіональної інфраструктури установ з навчання та консультування основ підприємництва з метою залучення найактивнішої частини населення у процес створення власної справи.

У рамках програми служба зайнятості надає консультаційну та методичну допомогу людям, які вирішили створити власну справу, у таких напрямках:

* вибір бізнес-ідеї,
* бізнес планування,
* реєстрація підприємницької діяльності,
* оподаткування,
* ліцензування,
* маркетинг,
* менеджмент та ін.

Центр зайнятості населення може сплатити такі витрати на:

* підготовку установчих документів,
* оплату державного мита за реєстрацію малого підприємства,
* оплату отримання свідоцтва на право займатися підприємницькою діяльністю без утворення юридичної особи,
* придбання бланкової документації,
* виготовлення печаток та штампів.

**Організація громадських робіт та тимчасова зайнятість**

Однією з форм працевлаштування безробітних громадян є проведення оплачуваних громадських робіт у організаціях, що у державної та муніципальної власності, і за договорами - інших організаціях з метою забезпечення тимчасової зайнятості. Ця форма працевлаштування служить як матеріальної підтримкою, але нерідко допомагає знайти постійне місце роботи.

Під громадськими роботами відповідно до Закону «Про зайнятість населення» розуміється трудова діяльність, має соціальну корисну спрямованість і організована як додаткову соціальну підтримку громадян, які шукають роботу.

Право на участь у громадських роботах мають громадяни, зареєстровані в органах служби зайнятості з метою пошуку потрібної роботи, безробітні громадяни. Переважним правом на участь у громадських роботах користуються безробітні громадяни, які не отримують допомоги з безробіття, безробітні громадяни, які перебувають на обліку в органах служби зайнятості понад шість місяців.

Громадські роботи організуються для реалізації наступних цілей:

* задоволення потреб суб'єктів територій та організацій у виконанні робіт, що носять тимчасовий корисний характер та робіт з виконання федеральних цільових та регіональних програм соціально-економічного розвитку;
* надання громадянам матеріальної підтримки у вигляді тимчасового заробітку;
* залучення до трудової діяльності осіб, які вперше шукають роботу та не мають професії (спеціальності), у тому числі молоді, яка вступає у працездатний вік;
* збереження мотивації до праці в осіб, які мають тривалу перерву у роботі;
* трудова реабілітація осіб, які мають тривалу (більше одного року) перерву у професійній діяльності

У період участі безробітних громадян у громадських роботах за ними зберігається право на отримання допомоги з безробіття. Переважним правом на участь у громадських роботах користуються безробітні громадяни, зареєстровані в органах служби зайнятості, які не отримують з різних причин допомоги з безробіття, що перебувають на обліку в органах служби зайнятості понад 6 місяців, а також працівники, які вивільняються внаслідок реорганізації підприємства тощо. .

Фінансування громадських робіт провадиться за рахунок коштів організацій, у яких проводяться ці роботи.

Досі існувала ситуація, в якій бажаючі працювати через відсутність вакансій на місцях проживання не могли отримати роботу.

Зазначене положення дає людям таку можливість з допомогою працевлаштування новому місці проживання. Розроблене положення визначає порядок роботи органів СЗН щодо надання громадянам сприяння у працевлаштуванні в іншій місцевості та надання безробітним громадянам компенсацій матеріальних витрат у зв'язку з їх направленням на роботу в іншу місцевість на пропозицію органів СЗН.

Положення визначає коло осіб, яким надаватиметься сприяння у працевлаштуванні:

* зайнятим трудовою діяльністю,
* визнаним у встановленому порядку безробітними,
* біженцям та вимушеним переселенцям.

Безробітним громадянам може бути запропоновано працевлаштування в іншій місцевості у таких випадках:

* для працевлаштування на умовах строкового трудового договору (контракту) на строк не більше 5 років або на час виконання певної роботи (тимчасові, сезонні роботи, роботи вахтовим методом) за відсутності пропозицій підходящої роботи за місцем проживання;
* для працевлаштування за умов трудового договору, укладеного на невизначений термін (постійна робота);
* у межах реалізації регіональних програм із переселення громадян із даної місцевості до інших регіонів;
* за відсутності пропозицій відповідної роботи після закінчення початкового (12-місячного) періоду безробіття.

Переважним правом для направлення на роботу в іншу місцевість користуються безробітні, звільнені з організацій у зв'язку з їх ліквідацією, здійсненням заходів щодо скорочення чисельності або штату та безробітні, які перебувають на обліку понад 18 місяців.

СЗН оплачує витрати, пов'язані з працевлаштуванням безробітних громадян, у іншій місцевості. Матеріальні витрати на переїзд безробітного, що компенсуються СЗН, включають:

* витрати на транспорт,
* добові витрати,
* вартість перевезення особистого майна (до 1000 кг).

Можуть бути відшкодовані витрати на переїзд членів сім'ї безробітного, які перебувають на його утриманні.

Однією з функцій соціальних працівників є забезпечення соціального захисту та організація соціальної допомоги безробітних у межах конкретної освіти. Тому місцева влада, яка справді має намір підвищити якість життя на своїй території, забезпечити гідні умови життєдіяльності та самореалізації особистості, має приділяти відповідну увагу формуванню корпусу соціальних працівників та соціальних педагогів, вести з ними постійний діалог, визначаючи пріоритети подальшої співпраці та розвитку.

**3.3. Соціальний захист молоді від безробіття**

Перехід до ринкової економіки викликав значні зміни соціального становища різних груп населення, у тому числі таких, які традиційно вважалися носіями передових ідей. Одне з головних місць у нових умовах належить молоді. Вибрані нею соціальні орієнтири багато в чому визначає майбутнє суспільства. Саме тому у своїй роботі я хотів би також висвітлити найбільш гостру проблему сучасного суспільства, проблему соціального розвитку молоді України.

У соціологічному плані виділяють дві сторони впливу соціального прогресу як об'єктивного чинника тенденції соціального розвитку молоді. З одного боку, об'єктивні і суб'єктивні умови макросередовища опосередковують особливості включення молоді в соціальну структуру суспільства, що позначається як на формуванні соціального вигляду молодого покоління, так і на ступені розвиненості самої соціальної структури. З іншого боку, фактори суспільного прогресу, відображаючись у свідомості молодих людей, впливають на їхні потреби, інтереси, ціннісні орієнтації в їх поведінкових програмах, що, зрештою, також позначається на соціальному образі молоді.

Молодь характеризується тими суспільними відносинами та суспільними формами, які визначають її як самостійну соціально-демографічну групу. Молодь має ряд особливостей, що випливають, насамперед із самої її об'єктивної сутності. Соціальні особливості молоді визначаються специфічною позицією, що вона займає у процесі відтворення соціальної структури, і навіть здатністю як успадковувати, а й перетворювати сформовані суспільні відносини. Суперечності, що виникають усередині цього процесу, лежать в основі цілого комплексу специфічних молодіжних проблем.

Молодь як суб'єкт суспільного виробництва, що формується, характеризується також особливим змістом особистісної, предметної та процесуальної сторін конкретно-історичного буття. Подібний прояв соціальної якості молоді пов'язаний зі специфікою її соціального стану та визначається закономірностями процесу соціалізації у конкретних суспільних умовах.

Конкретні умови буття молодих людей визначають особливості молодіжної свідомості, діалектичну єдність структурних елементів якого і утворює спонукально-мотиваційні сутності сили молоді. Усередині цієї єдності виникає різноманіття суперечливих детермінацій, що опосередковують специфіку їхнього ставлення до навколишньої дійсності та мотивацію соціальної діяльності.

Перелічені прояви соціальної якості молоді у розвитку переходять одне в інше, взаємно доповнюють одне одного, обумовлюючи її соціальну сутність, що реалізується у вигляді діяльності.

Щоб розглянути проблеми молоді, необхідно уявити собі, що таке молодь, чим вона відрізняється від інших громадських груп. Саме тому цей розділ присвячений аналізу індивідуально-особистісних особливостей, властивих молодому віку, та закономірностей засвоєння норм, цінностей, установок, властивих суспільству, різним організованим та неорганізованим групам, що впливають на особистість.

У вітчизняному суспільствознавстві довгий час молодь не розглядалася як самостійна соціально-демографічна група. Виділення такої групи не вкладалося в існуючі уявлення про класову структуру суспільства, і суперечила офіційній ідеологічній доктрині про його соціально-політичну єдність.

Одне з перших визначень поняття “молодь” було дано 1968 р. В.Т. Лісовським: “Молодь - покоління людей, які проходять стадію соціалізації, засвоюють, а в більш зрілому віці вже засвоїли, освітні, професійні, культурні та інші соціальні функції; Залежно від конкретних історичних умов вікові критерії молоді можуть коливатися від 16 до 30 років”. Пізніше найповніше визначення було дано І.С. Коном: “Молодь - це соціально- демографічна група, яка виділяється з урахуванням сукупності вікових показників, особливостей соціального становища і зумовлених соціально-психологічними якостями. Молодість як певна фаза, етап життєвого циклу біологічно універсальна, та її конкретні вікові рамки, що з нею соціальний статус і соціально-психологічні особливості мають соціально-історичну природу і залежить від соціального ладу, культури та властивих цьому суспільству закономірностей соціалізації”.

Сьогодні вчені визначають молодь як соціально-демографічну групу суспільства, що виділяється на основі сукупності характеристик, особливостей соціального становища та обумовлених тими чи іншими соціально-психологічними властивостями, що визначаються рівнем соціально-економічного, культурного розвитку, особливостями соціалізації у суспільстві.

Наслідки соціально-економічного кризи в Україні найважче позначилися за умов життя і розвитку підростаючого покоління. Різко загострилися негативні тенденції, що характеризують становище дітей та молоді в Україні.

Погрозливий характер набуває зростання безробіття серед молоді. Молоді громадяни становлять 39% від загальної кількості безробітних, у низці регіонів - майже 50%. Відсів з освітніх закладів загальної середньої та середньої професійної освіти становить велику кількість осіб. Незатребуваність найпрофесійніше підготовленої частини молодих громадян становить майже 50%. Держава сьогодні не гарантує забезпечення зайнятості молоді, створюючи тим самим умови для дестабілізації суспільства, зростання напруженості та кримінальних проявів серед молоді. Зниження інтелектуального потенціалу країни, погіршення становища молоді різних вікових груп та різного ступеня професійної підготовки, втрата значною частиною молоді розуміння значущості праці як найважливішої життєвої цінності загрожують подальшим поглибленням негативних тенденцій у соціальній, соціально-економічній та культурній сферах суспільства.

Саме непрацююча молодь у порівнянні з іншими групами безробітного населення схильна до антигромадської поведінки, входження до кримінальних структур. Труднощі з пошуком нового місця роботи у законослухняних молодих людей супроводжуються зниженням самооцінки, призводять до проблем трудової адаптації, коли роботу вже знайдено, деформують мотивацію трудової діяльності. Саме тому суспільство та держава мають приділяти більше сил та засобів вирішенню проблем молодіжного безробіття.

З погляду проблем ринку праці молодь неоднорідна і за віком, і за освітнім рівнем, і за якісним складом своїх цілей та потреб. У зв'язку з цим у соціальній групі «молодь» можна виділити щонайменше чотири різні підгрупи, для яких будуть характерні специфічні проблеми:

* 14-16-річні: це період становлення особистості, навчання та засвоєння індивідом цінностей, норм, зразків поведінки, властивих даному суспільству. У цей період суспільство має витратити кошти та сили для того, щоб у молодої людини склався стійкий стереотип в оцінці та ранжируванні потреб як у трудовій, так і в дозвільній сфері життєдіяльності.
* 16-18-річні: у цьому віці характерне прагнення адаптуватися до нових умов життя; вони готові до зміни професії, сприймають ринкові відносини як об'єктивні, шукають способи пристосування до них.
* 18-23-річні: як правило, мають середню освіту та професію. У багатьох випадках професія виявляється незатребуваною, і в цьому випадку гостро постає питання професійного перенавчання, інколи ж і професійної реабілітації. У цей час необхідний комплекс заходів адаптації молоді до реального життя, забезпечення нормального включення у процес виробництва.
* старше 23 років: це період досягнення трудової та соціальної стабільності, економічної самостійності та професійного самовизначення.

Знання специфічних особливостей молоді як групи трудових ресурсів може відіграти істотну роль у вирішенні проблем молодіжної зайнятості, у розробці нових соціальних технологій включення різних груп молоді на ринок праці та їх адаптацію до його умов та вимог.

**Причини низької конкурентоспроможності молоді на ринку праці.**

Молодь є досить специфічною групою; саме ця специфічність – джерело більшості проблем молоді у сфері зайнятості. Якщо говорити про ті контингенти молодих людей, які здобули професійну освіту (середню спеціальну чи вищу) і вийшли на ринок праці в пошуках першої в житті роботи, то для них характерне поєднання високого рівня теоретичної підготовки та відсутності практичних навичок та виробничого досвіду. Остання обставина робить молодь малопривабливою для більшості роботодавців. Водночас усвідомлення молодою людиною своєї доброї підготовленості, наявність певних професійних амбіцій та честолюбства, прагнення успіхів у кар'єрі формують у молоді завищені вимоги до майбутнього робочого місця як з погляду характеру, умов і змісту праці, так і з точки зору його оплати. Крім цього, порівняно низька конкурентоспроможність молодих людей на ринку праці обумовлена ​​також:

* необхідністю надання молодим людям низки додаткових пільг, передбачених трудовим законодавством,

трудова нестабільність молоді, пов'язана з:

* звільненням у зв'язку із закликом до Збройних Сил,
* доглядом на навчання,
* тривалими відпустками у зв'язку з народженням та вихованням дітей тощо.

Усе це створює підприємствам додаткові труднощі.

Нерідко виникає протиріччя між оцінкою роботодавцем молодого працівника-початківця і самооцінкою останнього, а результатом цієї суперечності дуже часто стає неможливість працевлаштування.

Інша ситуація складається на ринку праці для тих молодих людей, які здобули лише загальну освіту та з тих чи інших причин намагаються працевлаштуватися, не маючи жодної професії. Вони можуть розраховувати на робочі місця некваліфікованої праці, але рівень їхньої привабливості для роботодавця може бути вищим, ніж в молодого спеціаліста, оскільки виконання більшості видів некваліфікованої праці потребує молодості та фізичної сили.

Дуже часто доводиться чути від старшого покоління, що наше життя сьогодні не те, що колись, що наше суспільство має змінитися. Але що потрібно зробити для цього? Насамперед, лише з глибокої переконаності всіх і кожного в тому, що суспільство потребує корінного оновлення, зростає енергія масового творення, без якої немислимий крутий перелом у всіх сферах суспільного життя. Процес оновлення також передбачає небувале підвищення питомої ваги творчого потенціалу, яким така багата юність.

Образ території дійсно накладає деякі соціальні відмінності у поведінкові та духовні аспекти життя всього населення та молоді зокрема.

У зв'язку зі стрімким старінням населення та несприятливими демографічними тенденціями сьогоднішні 10 - 25-річні жителі країни стануть основним трудовим ресурсом України, їх трудова діяльність - джерелом коштів для соціального забезпечення дітей, інвалідів та старшого покоління.

Метою державної молодіжної політики є розвиток та реалізація потенціалу молоді на користь держави.

Проекти, розроблені для реалізації пріоритетних напрямів, будуть звернені до всієї молоді, відкриють можливості для рівної участі в них усіх молодих людей незалежно від статі, національності, професії, місця проживання та соціального статусу, нададуть молоді можливості діяльності, які найбільше відповідають її інтересам .

Враховуючи масштаб завдань, що стоять перед країною, та об'єктивну обмеженість ресурсів розвитку, пріоритетними мають стати такі напрямки, робота за якими забезпечить створення умов для успішної соціалізації та ефективної самореалізації молоді, а також можливості для самостійного та ефективного вирішення молодими людьми проблем, що виникають. Такий підхід сприятиме взаємопов'язаному покращенню якості життя молодого покоління та розвитку країни загалом.

Державна молодіжна політика покликана об'єднати державні та недержавні ресурси, що передбачає міжвідомчий характер взаємодії з метою системного залучення молоді до суспільного життя та розвитку навичок самостійної життєдіяльності молодих жителів країни, інформування всіх молодих людей про можливості їх розвитку в Україні та у світовому співтоваристві, а також культури застосування створених у країні можливостей особистісного та суспільного розвитку, що дозволить молодій людині повніше реалізувати свій потенціал, зміцнить його впевненість у своїх силах та своєму майбутньому; виявлення, просування, підтримки активності молоді та її досягнень у соціально-економічній, суспільно-політичній, творчій та спортивній сферах, що дасть можливість молодим людям проявити себе, реалізувати свій потенціал та отримати заслужене визнання; залучення до повноцінного життя молодих людей, які мають проблеми з інтеграцією в суспільстві; інвалідів, випускників освітніх закладів для дітей-сиріт та дітей, які залишилися без піклування батьків, спеціальних (корекційних) освітніх закладів для вихованців, що навчаються, з відхиленнями у розвитку та спеціальних навчально-виховних установ закритого типу, жертв насильства, військових дій та катастроф, переселенців та мігрантів, осіб, що звільнилися з місць позбавлення волі, представників корінних та нечисленних народів, а також молодих людей та сімей, які опинилися у соціально небезпечному становищі, безробітних, ВІЛ-інфікованих та молодих людей, залежних від вживання психоактивних речовин.

Така система пріоритетних напрямів державної молодіжної політики забезпечить покращення становища молодих людей, призведе до збільшення вкладу молоді у конкурентоспроможність країни та водночас компенсує та мінімізує наслідки помилок, об'єктивно властивих молодим людям.

У рамках програми зайнятості намічено комплекс заходів, покликаних допомогти молодим людям, які мають складнощі з працевлаштуванням. Серед них:

* широке інформування та консультування молоді (включаючи молодь, що навчається) про можливості служби зайнятості у вирішенні проблеми зайнятості молоді;
* професійне консультування молоді з метою самовизначення (з використанням методів діагностики);
* надання послуг із психологічної підтримки молоді з метою підвищення конкурентоспроможності на ринку праці;
* профнавчання, перенавчання, організація підготовки непрацюючої молоді за професіями, у яких відчувається потреба на регіональному ринку праці;
* збільшення термінів навчання у навчальних закладах, які займаються професійною підготовкою з метою корекції трудового потенціалу випускників відповідно до потреб регіонального ринку праці;
* організація оплачуваних громадських робіт для працевлаштування безробітної молоді віком від 16 до 29 років у сільськогосподарському секторі, торгівлі, у різних фондах та громадських організаціях;
* створення тимчасових робочих місць для працевлаштування підлітків у літній період та у вільний від навчання час;
* квотування та створення робочих місць для молоді, у тому числі для неповнолітніх із категорії сиріт, осіб, які залишилися без піклування батьків, осіб, які перебувають на обліку в інспекціях у справах неповнолітніх, дітей безробітних, з неповних та багатодітних сімей;
* субсидування зайнятості безробітної молоді віком від 16 до 26 років;
* підтримка молодіжного підприємництва; видача субсидій на відкриття власної справи;
* організація та проведення ярмарків вакансій робочих та навчальних місць;
* соціальна підтримка (у т.ч. виплата допомоги, стипендій, надання матеріальної допомоги);
* навчання навичкам самостійного пошуку роботи через клуб тих, хто шукає роботу, організація при обласних (крайових) центрах зайнятості та діючих навчальних закладах усіх рівнів різноманітних курсів для навчання молоді професіям, що сприяють розвитку самозайнятості.

Служба зайнятості щорічно проводить ярмарки вакансій робочих та навчальних місць для молоді та випускників навчальних закладів. На ярмарках молоді пропонують ознайомитися з банком даних вільних робочих місць, самостійно підібрати собі роботу та в ході безпосереднього спілкування з роботодавцем з'ясувати варіанти та умови свого працевлаштування.

Школярам та студентам пропонується робота на літо. Це, як правило, виїзд у табори праці та відпочинку або робота з благоустрою та озеленення міст та районів, у будівельних та ремонтних бригадах, робота у приміських радгоспах.

Молоді люди, які збираються продовжити навчання у різних навчальних закладах, на ярмарках отримують найдокладнішу інформацію про вузи, про правила прийому та про підготовчі відділення навчальних закладів.

Учасники ярмарків можуть отримати консультацію у юристів служби зайнятості з питань трудового законодавства.

Психологи-профконсультанти проводять тестування з визначення професійних схильностей, допомагають зорієнтуватися у виборі професії чи напрямки перенавчання.

Служба зайнятості постійно шукає нові можливості для сприяння у працевлаштуванні молоді, яка здобула професію та шукає роботу вперше. Ярмарок-презентації випускників навчальних закладів, які не отримали розподілу на робочі місця, є одним із нових напрямків при проведенні цієї роботи. На ярмарках-презентаціях роботодавці мають нагоду запросити на свої підприємства випускників навчальних закладів для проходження практики на конкурсній основі.

З метою надання молоді додаткових послуг зі сприяння у працевлаштуванні, посилення взаємодії з роботодавцями щодо збільшення кількості вакансій, які вони повідомляють, для молоді органами служби зайнятості проводяться не тільки ярмарки вакансій робочих місць, а й спеціальні ярмарки вакансій учнівських робочих місць.

Таким чином, молодь на ринку праці є досить вразливою категорією громадян, питання контролю та допомоги якої є питаннями державної політики. Зрозуміло, всі шляхи виходу з кризової ситуації на молодіжному ринку праці наштовхуються на перешкоди в соціальній, економічній, правовій, політичній сферах нашого життя, тому всі заходи повинні вживатися комплексно.

На молодіжний сектор ринку праці впливає ряд негативних тенденцій: посилення невідповідності попиту та пропозиції робочої сили як за професійно-кваліфікаційними, так і за іншими якісними характеристиками; збільшення структурі пропозиції робочої сили частки осіб, які мають професій; падіння престижу робітничих професій; слабка зацікавленість роботодавців у підвищенні кваліфікації та перепідготовці працюючих. При цьому страждає і економіка, яка не отримує необхідної для її успішного функціонування робочої сили певних професій та рівня кваліфікації. З огляду на високий рівень структурного безробіття, необхідно розширювати взаємодію служби зайнятості з органами виконавчої влади та підприємницьким корпусом.

Сьогодні необхідно розгорнути державну систему підготовки та перепідготовки кадрів за пріоритетними напрямками технічного прогресу з урахуванням потреб економіки.

Держава має зайняти найактивнішу позицію у справі забезпечення зайнятості молоді – розробити комплекс заходів щодо закріплення молодих робітничих кадрів, особливо у трудонедостатніх сегментах економіки. Головним інструментом такої політики є регіональні програми зі створення робочих місць для молоді. При цьому важливо, щоб державне втручання здійснювалося переважно за допомогою економічних та правових важелів, з максимальним підключенням підприємницьких структур, а не адміністративних заходів.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Автономов В. Немецкая экономическая мысль и феномен Ойкена / В. Автономов, В. Гутник // МЭиМО. – 1997. – № 8. – С. 102–109.

2. Аналітична економія : макро і мікро економіка : навч. посіб.: у 2 кн. // Макроекономія /за ред. С. Панчишина і П. Островерха. – 4-те вид., виправл. і доповн. – К. : Знання, 2006. – Кн 1: Вступ до аналітичної економії. – 723 с.

3. Арістотель. Політика / Арістотель ; пер. з давньогрец. та передмова О. Кислюк. – К. : Основи, 2000. – 239 с.

4. Батажок С.Г. Соціально-економічні гарантії в умовах ринкової трансформації : дис…канд. екон. наук: 08.00.01 / Батажок Світлана Григорівна; Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2007. – 201 с.

5. Батченко Л.В. Розвиток реформованої пенсійної системи України та її вплив на формування механізму соціального самозахисту населення / Л.В. Батченко, М.М. Дєліці // Актуальні пробл. економіки. – 2010. – №6. – С. 188– 201.

6. Белявська К.С. Соціальна відповідальність бізнесу: еволюція поглядів на проблему / К.С. Белявська// Вісн. Хмельницьк. нац. ун-ту. – 2011. – № 1. – С. 228–234.

7. Болотіна Η. Право людини на соціальне забезпечення в Україні: проблема термінів і понять / Н. Болотіна // Право України. – 2000. – № 4. – С. 37–39.

9. Борецька Н.П. Соціальний захист населення на сучасному етапі: стан і проблеми: монографія / Н.П. Борецька. – Донецьк: Янтар, 2001. – 352 с.

10.Введення в експлуатацію житла (1980–2007 рр.) [Електронний ресурс]

11.Веблен Т. Теория праздного класса / Торстейн Верлен. – М.: Прогресс, 1984. – 365 с.

12.Верховна Рада України. Законодавство України [Електронний ресурс]

13.Всеукраїнський рейтинговий журнал "ГVардия" щодо відкритості та системності українських компаній у сфері корпоративної соціальної відповідальності. – К.: Видавн. дім «Галицькі контракти», 2009–2013 рр. – С. 1 – 80.

14.Геєць В.М. Довіра як елемент соціального капіталу в економічному розвитку України / В.М. Геєць // Екон. теорія. – 2010. – №3. – С. 7–19.

15.Геєць В.М. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / за заг. ред. В.М.Гейця, А.І. Даниленка, М.В. Жулинського та ін. – К. : НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.

16.Герасимов Н.В. Общественные фонды потребления: необходимость, сущность, направления развития / Н.В. Герасимов. – М. : Наука и техника, 1978. – 184 с.

17.Гетьман В.П. Чи стане Україна соціальною державою? Бесіди про Конституцію / В. П. Гетьман, Ю. В. Килимник. – К.: [б.в.], 1996. – 22 с.

18.Головні тренди КСВ «Розумні міста» [Електронний ресурс]

19. Горянська С. В. Фінансове забезпечення соціального захисту населення / С.В. Горянська // Фінанси України. – 2001. – № 6. – С. 87–95.

20.Григораш Г.В. Системи соціального страхування зарубіжних країн: навч. посіб. / Г.В. Григораш. – К.: Центр учбової л-ри, 2008. – 144 с.

21.Гришкін В.О. Соціалізація економіки України: теорія, методологія, перспективи: монографія. – Дн.: Пороги, 2005. – 498 с.

22.Гузик Т. На всі сторони / Тетяна Гузик // Вісн. Пенсійного фонду України. – 2009. – № 7. – С. 10–14. 186

23.Гупало О.Г. Запровадження обов’язкової накопичувальної пенсійної системи: аналіз переваг та нових загроз / В.А. Зеленко, О.Г. Гупало // Наук. вісн. Нац. лісотехн. ун-ту України : зб. наук.-техн. праць. – Львів, 2013. – Вип. 23.11. – С. 320–324.

24.Гупало О.Г. Особливості впровадження єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування / О.Г. Гупало, Н.В. Шевчук // Крим. екон. вісн. наук. журн.: у 2 ч. – Херсон: Видавн. дім "Гельветика", 2012. – 1(01) груд., 2012. – Ч. I. – С. 133–137.

25.Гэлбрейт Дж. К. Справедливое общество. Гуманистический взгляд / Дж. К. Гэлбрейт // Новая постиндустриальная волна на Западе: антология / под ред. В.И. Иноземцева. – М.: Академия, 1999. – 318 с.

26.Державний комітет статистики України.[Електронний ресурс].

27.Дідківська К.В. Актуалізація ролі соціально-етичного маркетингу в сучасних умовах господарювання / К.В. Дідківська // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 9 (99). – С. 102–107.

28.Дідківська Л.І. Державне регулювання економіки : навч. посіб./ Л.І. Дідківська, Л.С, Головко. – К. : Знання-прес, 2000. – 209 с.

29.Длугопольський О. В. Особливості фінансування соціального захисту в країнах Азії: японський вектор формування держави добробуту / О. В. Длугопольський // Фінанси України. – 2014. – № 11. – С. 75–97.

30.Длугопольський О. Державна політика у сфері соціального захисту населення: аспекти відповідальності суспільного сектора / О. Длугопольський // Наука й економіка. – 2009. – № 4(16), т. 2. – С. 148–156.

31.Длугопольський О. Світовий досвіт пенсійних реформ: уроки для України / О. Длугопольський // Наука й економіка. – 2011. – № 1(21). – С. 25– 35.

32.Длугопольський О.В. Теорія економіки державного сектора: навч. посіб.// О.В. Длугопольський. – К.: Професіонал, 2007. – 592 с.

33.Добровольська Г.О. Основні проблеми функціонування профспілок 187 України на сучасному етапі / Г.О. Добровольська // Вісн. Акад. праці і соц. відносин Федерації профспілок України. – 2008. – № 1. – С. 99–102.

34.Економіка України: десять років реформ /за ред. З. Ватаманюка та С.Панчишина. – Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2001. – 496 с.

35.Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. № ETS 163 [Електронний ресурс].

36.Єдиний реєстр волонтерськихорганізацій [Електронний ресурс].

37.Єщенко П.С. Соціальне житло і моделі забезпечення ним / П.С. Єщенко, Л.П. Чубук // Екон. теорія. – 2009. – № 2. – С. 36–46.

38.Жиглей І.В. Моделі соціальних держав та соціальний захист: екскурс в минуле та майбутнє / І.В. Жиглей // Вісн. Житомир. держ. техн. ун-ту. – 2008. – №4 (46). – С. 71–79.

39.Жуков В.І. Соціальний діалог як важлива передумова удосконалення інституціонального регулювання ринку праці / В.І. Жуков, Ю.М. Маршавін // Бюл. ІПК ДСЗУ. – 2007. – № 1. – С. 9–12.

40. За СРСР жилося краще? Міф! [Електронний ресурс].

41.Закон України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" № 2017-III: офіц. вид. станом на 5 жовт. 2000 р. / Верховна Рада України // ВВР України. – 2000. – № 48. – Ст.409.

42.Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" № 1105-XIV: офіц. вид. станом на 23 вересня 1999 р. / Верховна Рада України // ВВР України. – 1999. – № 46–47. – Ст.403.

43.Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" № 1533-III: офіц. вид. станом на 2 берез. 2000 р. / Верховна Рада України // ВВР України. – 2000. – № 22. – Ст.171.

44.Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням" № 2240-III: офіц. вид. станом на 18 січ. 2001 р. / Верховна Рада України // ВВР України. – 2001. – № 14. – Ст.71.

45.Закон України "Про пенсійне забезпечення" № 1788-XII : офіц. вид. станом на 5 листопада 1991 р. /Верховна Рада України // ВВР України. – 1992. – № 3. – Ст. 10.

46.Кірнос І. Передумови вибору національної моделі соціальноекономічного розвитку / І. Кірнос// Економіст. – 2011. – № 11. – С. 30–33.

47.Коваль О.П. Потенційні ризики та загрози запровадження загальнообов’язкової накопичувальної системи // Економіка та держава. – 2011. – № 12. – С. 36–39.