МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІДКРИТИЙ МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ
«УКРАЇНА»
ВІННИЦЬКИЙ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ

Кафедра реабілітаційних технологій

Освітня програма «Соціальна робота»
Спеціальність: 231 «Соціальна робота»

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня «бакалавр»

«ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ»

Студентка _____ Дерманська Лілія Сергіївна
(підпис)

Науковий
керівник _____ д.політ.н., проф. Давиденко В.В.
(підпис)

Рецензент _____ к.пед.н., доц. Давидюк М. О.
(підпис)

Допущено до захисту
Т.в.о. завідувача кафедри реабілітаційних технологій
_____ «30» травня 2025 р. Путінцева В.В.
(підпис)

Вінниця – 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП……..……3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ……..…6
1.1. Сутність та значення соціальної роботи у сфері зайнятості населення…….….6
1.2. Нормативно-правове забезпечення політики зайнятості в Україні…….....….16
1.3. Методи соціальної роботи в сфері зайнятості…….…...22
Висновки до розділу 1……..…….24
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРАКТИКА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ……..27
2.1. Аналіз організації соціальної роботи у сфері працевлаштування населення на прикладі Вінницького обласного центру зайнятості……..……27
2.2. Оцінка діяльності Вінницького обласного центру зайнятості в сфері зайнятості населення……38
2.3. Напрямки підвищення ефективності надання соціальних послуг в сфері зайнятості населення ……42
Висновки до розділу 2……..….46
ВИСНОВКИ…….…..49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…….52
ДОДАТКИ ……..……59

ВСТУП

Актуальність теми. Соціальний захист населення та забезпечення працевлаштування безробітних є одними з ключових напрямів державної політики будь-якої країни світу. У сучасних умовах питання зайнятості набуває особливої актуальності через низку соціально-економічних викликів, серед яких наслідки пандемії, економічна криза, внутрішні міграційні процеси та насамперед військові дії.

Високий рівень безробіття створює неабияку загрозу економічному розвитку України, призводить до соціальної нестабільності та дедалі більшого зростання рівня бідності серед населення. У зв'язку з цим виникає необхідність у розробці нових підходів до державного регулювання ринку праці, а також ефективного функціонування механізмів соціального захисту.

Актуальність дослідження обумовлена необхідністю комплексного підходу до організації соціальної роботи у сфері зайнятості населення. У сьогоденних умовах важливо не лише забезпечити тимчасову підтримку безробітних, а й створити умови для їхньої довгострокової інтеграції на ринок праці. Для цього необхідно розвивати програми професійної перепідготовки, сприяти створенню нових робочих місць, залучати інвестиції у сфери економіки, що мають потенціал для працевлаштування різних категорій населення. І це повинна робити держава на будь-яких етапах свого становлення, не очікуючи приватної ініціативи. Особливу увагу слід приділяти соціально вразливим групам, таким як молодь, особи з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, ветерани та довготривалі безробітні, для яких працевлаштування є найбільш проблематичним з тих чи інших причин.

Аналіз останніх досліджень і наукових праць. Значний внесок у вивчення проблем зайнятості як населення в цілому, так і окремих його категорій зробили такі дослідники, як Бондаренко С.О. [55]., Воронцова О.В. [36]., Гаєвська О.В. [47]., Герасимчук В.І. [54]., Краєвська А. [24]., Кремен

О.І. [42]., Кузьмін В.В. Кузьмін М.В. [5]., Михайлова Л.В. [29]., Мудрий Я.С. [38]., Пригорницька О.В. [10]., Федунчик Л. [40]., Хазах К.О. [4]., Чернега А.Л. [23]., Чорна Н., Чорний Б. [33]., Яковенко Р. [46]. та інші. Їхні дослідження охоплюють питання впливу державної політики на рівень зайнятості, аналіз міжнародного досвіду регулювання ринку праці, соціальні аспекти працевлаштування безробітних, а також проблематику професійної переорієнтації населення. Зрештою, незважаючи на наявність значної наукової бази, сучасні виклики вимагають подальшого аналізу ефективності державних програм, особливо в контексті їхньої адаптації до нових соціально-економічних умов.

Метою написання кваліфікаційної роботи є дослідження організації соціальної роботи у сфері зайнятості населення України, аналіз основних проблем безробіття та розробка пропозицій щодо підвищення ефективності соціального захисту безробітних громадян. Для досягнення поставленої мети необхідно розвязати наступні завдання:

- дослідити особливості соціальної роботи у сфері зайнятості;
- проаналізувати нормативно-правову базу, що регулює соціальний захист безробітних в Україні;
- дослідити сучасний стан ринку праці та рівень зайнятості населення;
- оцінити ефективність державних програм сприяння зайнятості;
- визначити основні виклики та перспективи розвитку соціального захисту безробітних в умовах військового стану.

Об’єктом дослідження є система соціального захисту населення у сфері зайнятості в Україні, а **предметом** – організація соціальної роботи із безробітними громадянами, механізми їхнього працевлаштування та державні програми сприяння зайнятості на прикладі роботи Вінницького обласного центру зайнятості.

Методи дослідження. Науково-методичною основою дослідження є теоретичні методи (аналіз, синтез, узагальнення) для вивчення наукової літератури та нормативно-правових актів; емпіричні методи (статистичний

аналіз, моніторинг тенденцій ринку праці) для оцінки сучасного стану зайнятості населення; порівняльний аналіз для виявлення ефективності різних моделей соціальної роботи у сфері працевлаштування.

Апробація. За результатами дослідження опубліковано тези доповідей на тему «Соціальна робота у сфері зайнятості населення: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку» у Збірнику студентської наукової конференції «Реабілітація: фізична, психологічна, соціальна» (травень 2024); та тези на тему «Соціальні гарантії та підтримка безробітних в Україні» у Збірнику студентської наукової конференції «Молодь: освіта, наука, духовність»

Результати дослідження можуть бути використані в діяльності Вінницького обласного центру зайнятості, а також для подальших наукових досліджень у цій сфері.

Структура роботи. Дипломна робота, зміст якої викладено на 62 сторінках, складається із вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел із 60 найменувань, з 2 додатків та містить 2 таблиць і 4 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

1.1. Сутність та значення соціальної роботи у сфері зайнятості населення.

Політика зайнятості будь-якої цивілізованої держави охоплює два основні напрями: пасивний і активний. Пасивна політика орієнтована на соціальну підтримку безробітних, зокрема їхню реєстрацію та надання фінансової допомоги. Хоча ці заходи сприяють зменшенню негативних наслідків безробіття для громадян, вони не вирішують проблему дисбалансу зайнятості й не впливають безпосередньо на зростання рівня зайнятості.

Активна політика працює по-інакшому. Вона передбачає комплексні дії, що ставлять собі за мету активізацію економіки за рахунок планомірного розвитку людського ресурсу. Вона включає заходи щодо професійної підготовки та перепідготовки потенційно дорогоцінних кадрів, підвищення кваліфікації працівників, профорієнтаційні консультації та інформаційну підтримку громадян. Окрім цього держава намагається сприяти невпинному створенню робочих місць через програми фінансової підтримки бізнесу, грантові ініціативи для самозайнятих громадян, а також розвиток підприємництва.

У межах національного законодавства державне втручання у сферу зайнятості населення трактується як процес формування й реалізації державної стратегії, спрямованої на створення умов для добровільного вибору повноцінної зайнятості та забезпечення соціального захисту у випадку втрати роботи. Здійснення цієї стратегії покладається на ВРУ, КМУ, Міністерство соціальної політики України, місцеві державні (наразі військові) адміністрації та інші органи центрального та місцевого управління[1].

Показник рівня зайнятості населення вважається одним із ключових індикаторів макроекономічної стабільності країни. Хоча зазвичай він розглядається з економічної точки зору, поняття регулювання зайнятості має ширший зміст, охоплюючи також соціальні та правові аспекти. Важливо наголосити, що прогрес економіки значною мірою залежить від ефективного використання трудових ресурсів, продуктивності праці та забезпечення прийнятних умов на робочих місцях[2].

Одним із ключових викликів сучасного ринку праці є очевидний дисбаланс попиту та пропозиції нормальних кадрів. Роботодавці часто стикаються з дефіцитом кваліфікованих спеціалістів у певних сферах, тоді як окремі категорії населення зазнають труднощів із пошуком роботи. Водночас помічається зростання нестандартних форм зайнятості, таких як дистанційна робота, гіг-економіка та проєктна зайнятість, що також вкрай суттєво впливає на рівень стабільності працевлаштування.

У цьому контексті соціальна робота грає роль своєрідного моста між людиною та ринком праці. Вона допомагає подолати індивідуальні труднощі у працевлаштуванні, а також створює умови для більшої соціальної рівноваги та захищеності. Через комплексну підтримку громадян – від консультування та навчання до психологічної допомоги – соціальна робота сприяє інтеграції вразливих категорій населення у трудову сферу.

І навіть більше, її значимість проявляється не тільки у кризові періоди, а й у стратегічному плануванні розвитку людського капіталу. Соціальні працівники допомагають людям не просто знайти роботу, а й усвідомити власну цінність як фахівців, адаптуватися до нових економічних реалій, змінювати професійний вектор відповідно до запитів ринку, так само як і для власних потреб та інтересів.

Особливу роль відіграють заходи з активного сприяння зайнятості соціально вразливих груп населення, (ким перш за все виступає молодь, люди з фізичними вадами та інвалідністю чи особи передпенсійного віку. У цьому контексті важливими є стимулювання роботодавців до

працевлаштування таких категорій працівників шляхом надання їм тих чи інших пільг та привілеїв, організація громадських і тимчасових робіт, а також спеціальні програми з розвитку регіональних ринків праці.

Не менш значущу роль у забезпеченні рівня зайнятості відіграє державна політика. Вона охоплює заходи, що спрямовані на створення умов для працевлаштування, підвищення кваліфікації працівників та захист їхніх прав. Зокрема, державна машина регулює мінімальну заробітну плату, стандарти трудових умов, та надає підтримку бізнес-сектору, що генерує пропозицію роботи для людей. Не просто так впроваджуються спеціальні програми для безробітних, які сприяють їхній перекваліфікації та адаптації до вимог ринку.

Для впровадження політики у сфері зайнятості Кабінет Міністрів України формує та затверджує стратегічні орієнтири, які зазвичай охоплюють середньострокову перспективу. У цих документах окреслюються основні напрями вирішення проблем, пов’язаних із зайнятістю, а також передбачаються механізми об'єднання зусиль усіх учасників соціального діалогу з метою впорядкування процесів на ринку праці та покращення рівня залучення працеспроможного населення[3].

Важливим інструментом соціальної політики держави виступає мінімальна заробітна платня, яка, станом на початок 2025-го року в Україні, становить 8000 гривень. Встановлення «мінімалки» дає певну гарантію, що навіть найменше оплачувані працівники отримуватимуть певний дохід, достатній для задоволення потреб у житлі, нормальному харчуванні, медичній допомозі, тощо.

Вищевказане сприяє економічній стабільності, запобігаючи значному зниженню доходів працюючих осіб. Якщо доходи працівників будуть занадто низькими, це може призвести до зниження попиту на товари та послуги, зростання соціальної напруги та погіршення загального економічного становища.

КМУ втановлює мінімальний розмір плати на основі економічних прогнозів і даних про інфляцію. Це робиться для того, щоб забезпечити актуальність ставки в умовах змінної економічної ситуації. Уряд нашої країни слідкує, щоб вона відповідала принаймні базовим потребам населення та зберігала свою купівельну спроможність. Зрештою, її розмір може змінюватись кілька разів на рік. Проміжні коригування можуть відбуватись у разі зростання рівня інфляції чи інших економічних потрясінь, що вимагатимуть швидкої реакції для підтримки життєвого рівня населення.

«Мінімалка» виступає також і своєрідним орієнтиром у визначенні розмірів соціальних допомог. Її підвищення безпосередньо впливає на рівень відповідних виплат, таких як пенсії, допомоги по безробіттю, пільги для малозабезпечених сімей, допомога одиноким матерям та багато інших.

Згідно з міжнародними нормами, мінімальна заробітна плата має виконувати роль базового фінансового орієнтира, який забезпечує покриття найнеобхідніших потреб працівника та його родини. Водночас конкретні параметри цього рівня значною мірою визначаються поточним станом економіки, ефективністю виробництва, а також спроможністю працівників захищати свої інтереси[4].

Збільшення нижнього порогу викликає пропорційне зростання соціальних виплат, що в свою чергу неабияк позитивно впливає на рівень життя людей, які отримують такі допомоги. Це є важливим інструментом підтримки соціальної справедливості, оскільки дозволяє враховувати зміни в економіці, зберігаючи реальний рівень соціальних гарантій для громадян, котрі не можуть працювати через різні життєві обставини. В результаті, таке підвищення допомагає поліпшенню умов праці і посилює соціальну стабільність у країні, особливо для тих, хто безпосередньо залежить від виплат з боку держави Україна.

Якщо на загальнодержавному рівні зайнятість регулюється через політику, законодавчі ініціативи та економічні стимули, то на рівні регіонів, міст і навіть окремих громад акцент зміщується на безпосередню взаємодію з

населенням. Тут важливу роль відіграють центри зайнятості, місцеві органи влади, громадські організації та роботодавці, які спільно працюють над створенням робочих місць і адаптацією людей до умов сучасного ринку праці.

На рівні громад особливе значення має розвиток локальної економіки та підприємництва. Малий і середній бізнес стає ключовим джерелом робочих місць, тому важливі програми підтримки підприємців, мікрокредитування, бізнес-інкубатори та навчальні ініціативи. Наприклад, у сільській місцевості чи малих містах особливо ефективними є програми розвитку кооперативів, аграрного підприємництва та локального туризму.

Крім того, важливим напрямом є соціальна робота та взаємозв'язок із найбільш вразливими групами населення. У кожному регіоні є люди, які з різних причин мають труднощі з працевлаштуванням: молодь без досвіду, люди з інвалідністю, переселенці, жінки після декретної відпустки чи особи передпенсійного віку. Саме тут соціальні працівники та кар'єрні консультанти допомагають адаптуватися до нових реалій, знайти відповідні програми навчання або перекваліфікації, підготувати резюме, пройти співбесіду та навіть психологічно налаштуватися на вихід на ринок праці.

Однією з найгостріших проблем ринку праці залишається безробіття, яке має не лише економічні, а й глибокі соціальні наслідки. Втрата роботи або страх її втратити призводить до дестабілізації матеріального становища громадян, обмеження звичного стилю життя, а також негативно впливає на психоемоційний стан. Міжнародні дослідження підтверджують, що безробіття зумовлює зміни в споживчій поведінці, знижує рівень заощаджень, погіршує здоров'я, ускладнює родинні стосунки та навіть впливає на політичні уподобання. Постійна тривога щодо майбутнього працевлаштування свідчить про відчуття нестабільності та слабкий рівень соціальної захищеності населення[5].

Крім того, тривале безробіття може мати серйозні психологічні наслідки. Люди, які не можуть знайти роботу протягом тривалого часу, часто

стикаються з почуттям безнадії, зниженням самооцінки та навіть депресією. Відсутність стабільного доходу та соціальної ролі, яку забезпечує зайнятість, може призводити до соціальної ізоляції, конфліктів у сім'ї та навіть до погіршення фізичного здоров'я, не кажучи вже про ментальне.

На макроекономічному рівні безробіття впливає на загальний розвиток країни. Менша кількість зайнятого населення означає зменшення податкових надходжень до бюджету, що може ускладнювати підтримку соц. ініціатив. Одночасно з цим зростає навантаження на систему соціального захисту, оскільки держава змушена витрачати більше коштів на підтримку безробітних у вигляді допомоги та соціальних виплат.

З огляду на значний вплив безробіття на суспільство, економіку та психологічний стан громадян, держава відіграє ключову роль у розробці та впровадженні ефективних механізмів регулювання ринку праці. Зокрема, необхідним є не лише надання фінансової підтримки безробітним, а й активна політика сприяння працевлаштуванню, що включає професійну підготовку, підвищення кваліфікації, перекваліфікацію та мотивацію до самозайнятості.

Головним і надважливим суб'єктом реалізації такої політики виступає Державна служба зайнятості (ДСЗ). Вона забезпечує не лише реєстрацію безробітних та виплату допомоги, а й сприяє їх поверненню на ринок праці шляхом надання консультаційних, профорієнтаційних та навчальних послуг. Завдяки багаторівневій структурі ця система охоплює всі регіони країни, адаптуючи свої програми до специфіки локального ринку праці.

ДСЗ виконує ключові обов'язки у напрямках сприяння зайнятості, регулювання трудової міграції та забезпечення соціального захисту громадян у разі безробіття. У межах своїх повноважень ДСЗ також реалізує функції, що передбачені законами України щодо загальнообов'язкового соціального страхування у випадку втрати роботи та зайнятості населення (до моменту внесення змін до цих законів). Для реалізації поставлених цілей служба налагоджує співпрацю з органами державної влади на різних рівнях,

місцевим самоврядуванням, а також з представниками бізнесу та інших організацій[6].

ДСЗ – це грамотно організована система виконавчих інституцій. На першому (найнижчому) рівні діють місцеві підрозділи — міські, районні, міськрайонні та районні в межах міст центри зайнятості. Вони безпосередньо працюють з населенням, надаючи широкий спектр послуг згідно з чинним законодавством у сфері праці та зайнятості.

Другий рівень представлений регіональними (обласними) центрами зайнятості, основною функцією яких є координація діяльності місцевих центрів, аналіз регіонального ринку праці, а також розробка та впровадження програм зайнятості з урахуванням соціально-економічних особливостей регіону.

На третьому і найвищому рівні структури знаходиться ДЦЗ, який відповідає за втілення єдиної політики зайнятості на всій території України. Цей орган організовує заходи соціального захисту осіб, що втратили роботу, допомагає їм знайти нове місце праці та забезпечує методичне, правове й нормативне керівництво діяльністю всієї служби зайнятості. Крім того, він створює та підтримує централізовану інформаційну систему, контролює витрати з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття та займається міжнародною співпрацею і вдосконаленням матеріально-технічної бази служби зайнятості.

Розвиток мережі центрів зайнятості, відкриття нових установ та модернізація їхньої діяльності свідчать про поступове вдосконалення системи працевлаштування в Україні. Це є частиною загального процесу пристосування до змін у соціально-економічному середовищі, що відбувалися впродовж останніх десятиліть. Одним із важливих нововведень стало впровадження «Платформи з професійної орієнтації та розвитку кар’єри», яка допомагає визначити оптимальну сферу діяльності за допомогою спеціалізованих тестів та експертних рекомендацій. Окрім того, регулярно організовуються ярмарки вакансій та дні кар’єри, де пошукачі

роботи мають можливість безпосередньо спілкуватися з роботодавцями, дізнаватися про умови працевлаштування та проходити співбесіди.

Співробітники центрів зайнятості виконують широкий спектр завдань, спрямованих на ефективне функціонування ринку праці. Вони здійснюють моніторинг та аналіз тенденцій зайнятості, ведуть та оновлюють базу актуальних вакансій, надають консультаційні та профорієнтаційні послуги. Важливою частиною їхньої роботи є адміністрування виплат допомоги по безробіттю, контроль за її цільовим використанням та запобігання випадкам шахрайства.

Окрім цього, працівники центрів зайнятості займаються впровадженням та реалізацією соціальних програм, спрямованих на підтримку громадян, які мають труднощі з працевлаштуванням. Особливу увагу приділяють соціально вразливим категоріям населення, таким як особи з інвалідністю, випускники-освітяни (здебільшого без краплі трудового досвіду), ВПО, громадяни передпенсійного віку, багатодітні батьки та ветерани. Вони являються безпосередніми об’єктами соціальної роботи в сфері працевлаштування, задля яких вся ця система і функціонує до сьогодні. Для них створюються спеціальні програми професійної адаптації, курси з підвищення кваліфікації, можливості перекваліфікації та підтримка у започаткуванні власної справи.

Соціальні працівники зобов’язані мати найвищий рівень гнучкості, оскільки їхня робота може зазнавати змін під впливом змін у законодавстві, економічних криз чи соціальних трансформацій. Фахівці, які працюють у цих сферах, мають постійно оновлювати свої знання та навички, бути готовими адаптуватися до швидких змін у соціальних процесах і слідкувати за актуальними суспільними подіями. Вони повинні вміти коригувати свою поведінку відповідно до моральних та юридичних стандартів, що вимагає постійного самовдосконалення[55].

Вельми значущою складовою професійної діяльності фахівців соціально-орієнтованих спеціальностей є здатність до ефективної

комунікації, емоційної стійкості та емпатії, адже їхня робота передбачає постійний контакт із людьми, які перебувають у складних життєвих обставинах.

Ефективність роботи служби зайнятості в умовах її функціональної трансформації можна розглядати як показник ступеня досягнення визначених цілей. Це включає надання високоякісних соціальних послуг громадянам, надання результативних можливостей роботодавцям, своєчасне працевлаштування безробітних, повне використання зовнішніх ресурсів та забезпечення внутрішньої ефективності. Важливо зазначити, що клієнтами служби є як особи, що шукають роботу, так і роботодавці. Тому оцінка роботи служби зайнятості повинна здійснюватися через окремий аналіз результатів її діяльності в обслуговуванні кожної з цих груп[8].

Ще одним невід'ємним елементом функціонування центрів зайнятості є їхня взаємодія з різними суб'єктами ринку праці та соціальної політики. Досягнення позитивних результатів у сфері працевлаштування потребує комплексного підходу, що передбачає співпрацю державних установ, громадських організацій, роботодавців, профспілок та освітніх закладів.

Роботодавці відіграють визначальну роль у взаємодії з центрами зайнятості, оскільки саме вони формують попит на ринку праці та визначають ключові компетенції, необхідні для майбутніх працівників. Завдяки співпраці з підприємствами вдається не лише працевлаштовувати безробітних, а й організовувати для них професійне навчання, стажування та адаптаційні програми. Додатково запроваджуються фінансові механізми стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць. Регулярні зустрічі з бізнесом, ярмарки вакансій і програми підтримки нових працівників сприяють динамічному працевлаштуванню та розвитку регіональної економіки.

Освітні установи виступають стратегічними партнерами центрів зайнятості, забезпечуючи підготовку кадрів відповідно до актуальних потреб ринку праці. Співпраця з професійно-технічними училищами, коледжами та

університетами сприяє навчанню та перепідготовці безробітних, що значно підвищує їхню конкурентоспроможність. Такі ініціативи дозволяють роботодавцям отримувати фахівців із необхідними професійними навичками та знаннями, що позитивно впливає на продуктивність і розвиток підприємств.

Громадські організації також відіграють важливу роль у підтримці безробітних та соціально вразливих верств населення. Вони беруть участь у програмах інтеграції внутрішньо переміщених осіб, організовують тренінги для розвитку підприємницьких навичок та сприяють залученню міжнародної фінансової підтримки. Завдяки співпраці з такими організаціями центри зайнятості розширюють спектр послуг, які надаються громадянам, та підвищують ефективність своїх ініціатив у відповідь на сучасні виклики ринку праці.

Соціальна робота є ключовим напрямом державної політики, що орієнтована на підтримку громадян під час працевлаштування та професійної адаптації. Цей процес включає різноманітні заходи, що сприяють подоланню безробіття, інтеграції соціально вразливих категорій населення на ринок праці, розвитку трудового потенціалу та створенню можливостей для гідної роботи. В рамках соціальної роботи проводяться консультації, профорієнтація, психологічна підтримка, допомога у перекваліфікації та адаптації до сучасних вимог ринку праці.

Значення соціальної роботи у сфері зайнятості особливо зростає в умовах економічних криз, структурних змін у ринку праці та зростання нестандартних форм зайнятості. Вона виконує функцію посередника між громадянами та роботодавцями, забезпечуючи ефективне працевлаштування, соціальну підтримку та рівні можливості для всіх категорій населення. Завдяки комплексному підходу соціальна робота сприяє не лише забезпеченню зайнятості, а й загальному підвищенню рівня соціальної стабільності та економічного розвитку нашої країни.

1.2. Нормативно-правове забезпечення політики зайнятості в Україні

Соціальна робота в галузі зайнятості населення становить вагомий елемент державної політики, спрямованої на сприяння працевлаштуванню громадян та їх професійному становленню. Вона включає комплекс дій, що допомагають знизити рівень безробіття, забезпечити включення вразливих верств населення в економічну діяльність, розвивати людський потенціал і створювати умови для достойної трудової діяльності. У межах цієї роботи здійснюються консультації, профорієнтаційна підтримка, психологічна допомога, сприяння перекваліфікації та адаптації до актуальних вимог ринку праці[10].

Конституція України виступає базовим нормативно-правовим документом, що визначає ключові засади державної політики у сфері праці та соціального забезпечення. Згідно зі статтею 43, кожна особа має право на працю, яку обирає або на яку погоджується добровільно, а держава повинна створювати умови для реалізації цього права в повному обсязі. Також закон гарантує захист від необґрунтованого звільнення, забезпечення справедливої оплати праці та безпечних умов на робочому місці. Додатково, у статті 46 закріплено право громадян на соціальну підтримку у випадку втрати роботи, що є важливою складовою механізму захисту економічно активного населення та стабілізації ситуації на ринку праці[11].

КЗпП є ключовим нормативним документом, який регламентує трудові відносини в державі. Він визначає правовий статус працівників і роботодавців, формує основні підходи державної політики щодо зайнятості населення, умов праці та соціального захисту. Згідно зі статтею 2, кожен громадянин має гарантовані державою рівні права при виборі професії та виду трудової діяльності, право на своєчасну й справедливу оплату праці, а також правовий захист у разі незаконного звільнення.

Особливу увагу Кодекс приділяє питанням зайнятості та запобігання безробіттю. Зокрема, стаття 42 визначає пріоритетне право на збереження

робочого місця для окремих категорій працівників, таких як особи передпенсійного віку, інваліди та працівники з дітьми. Крім того, законодавство передбачає можливість професійного навчання та перекваліфікації (стаття 201), що сприяє адаптації робочої сили до змін на ринку праці. Кодекс законів про працю, будучи основою трудового законодавства, відіграє ключову роль у формуванні політики зайнятості та забезпеченні соціального захисту населення[12].

Основним спеціалізованим нормативно-правовим актом незмінно залишається Закон України «Про зайнятість населення» встановлює правові, економічні та організаційні основи втілення державної політики у сфері зайнятості. Він закріплює гарантії з боку держави щодо забезпечення прав громадян на працю, а також механізми реалізації їхнього права на соціальний захист у разі безробіття.

Стаття 14 передбачає встановлення квот для роботодавців щодо працевлаштування осіб, які мають труднощі у конкурентній боротьбі на ринку праці. Для підвищення конкурентоспроможності громадян та їхньої адаптації до змінних умов ринку передбачено право на професійне навчання та перекваліфікацію за рахунок Фонду соціального страхування (стаття 30). Крім того, закон визначає порядок надання статусу безробітного та отримання відповідних виплат (стаття 47), що є важливим інструментом соціальної підтримки та забезпечення мінімальних гарантій у разі втрати роботи[3].

Крім того, функціонування центру зайнятості базується на положеннях Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування». нормативних актах Кабінету Міністрів України, наказах Міністерства соціальної політики та внутрішніх регламентах Державної служби зайнятості. Значну роль у діяльності центру відіграють міжнародні угоди, ратифіковані Україною, зокрема конвенції Міжнародної організації праці (МОП), що регулюють питання гідної праці, соціального захисту та трудових прав.

Згідно з Основами законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування, встановлюються правові, фінансові та організаційні принципи функціонування системи соціального страхування. Цей нормативно-правовий акт визначає державні гарантії для працюючих осіб щодо забезпечення їх соціального захисту у випадках тимчасової непрацездатності, у зв’язку з вагітністю та пологами, травмами, отриманими на робочому місці, або професійними захворюваннями, а також у сфері збереження життя та здоров’я працівників. [13].

На рівні відомчого регулювання діяльність служби зайнятості визначається та спрямовується наказами Міністерства соціальної політики України. Ці нормативно-правові акти регламентують ключові аспекти роботи служби, зокрема порядок реєстрації громадян зі статусом безробітного, механізми організації професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників відповідно до потреб ринку праці.

Крім того, важливим напрямом діяльності служби зайнятості є підтримка підприємницької ініціативи. Держава сприяє самозайнятості та розвитку малого бізнесу, надаючи консультаційну, юридичну та фінансову підтримку особам, які бажають розпочати власну справу. Зокрема, діють програми одноразової фінансової допомоги на відкриття бізнесу для зареєстрованих безробітних, що дозволяє стимулювати економічну активність та створення нових робочих місць.

Програма «Власна справа» є урядовою ініціативою, спрямованою на підтримку підприємців у створенні та розвитку власного бізнесу. Вона передбачає надання мікрогрантів у розмірі від 50 до 250 тисяч гривень. Отримані кошти можна використати на придбання або лізинг обладнання, закупівлю сировини та матеріалів, оренду приміщення, маркетингові послуги та інші потреби, пов'язані з підприємницькою діяльністю[14].

Для участі у програмі претендент повинен подати заявку через портал «Дія», розробити бізнес-план та пройти співбесіду з представниками Державного центру зайнятості. Однією з ключових умов отримання гранту є

створення нових робочих місць. У разі схвалення заявки кошти надаються безповоротно, за умови їхнього цільового використання. Ця ініціатива сприяє розвитку підприємництва, стимулює економічну активність населення та сприяє зниженню рівня безробіття в Україні[15]

Разом із розвитком підприємництва державна політика зайнятості передбачає заходи, спрямовані на забезпечення максимально можливого рівня працевлаштування населення. У цьому контексті особливої уваги заслуговує концепція повної зайнятості, яка розглядається як один із головних орієнтирів у сфері соціально-економічного розвитку країни.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», повна зайнятість трактується як робота працівника в межах встановленої законом тривалості робочого часу. У ринкових умовах цей термін не означає максимальне залучення всього працездатного населення, а натомість передбачає наявність можливості працевлаштування для кожного, хто бажає працювати на добровільних засадах. Повна зайнятість відіграє важливу роль у забезпеченні трудових прав і соціального захисту громадян. Водночас її досягнення не завжди свідчить про ефективне та раціональне використання трудових ресурсів[54].

Одним із важливих напрямів законодавчого регулювання зайнятості є організація професійного навчання та перекваліфікації громадян, що реалізується відповідно до положень Закону України «Про зайнятість населення». Зокрема, стаття 30 передбачає можливість безробітних здобути нову спеціальність за рахунок коштів Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування. Додатково, порядок проведення такого навчання визначений Постановою Кабінету Міністрів України, яка регламентує критерії відбору осіб, що можуть скористатися цією можливістю, тривалість навчального процесу та принципи його фінансування.

Відповідно до статті 14 Закону України «Про зайнятість населення», підприємства, що наймають на роботу внутрішньо переміщених осіб,

випускників без досвіду, людей передпенсійного віку або осіб із обмеженими фізичними можливостями, можуть отримати від держави компенсаційні виплати, які частково покривають витрати на сплату єдиного соціального внеску. Крім того, законодавством передбачено встановлення обов'язкових квот, що зобов'язують компанії із певною чисельністю персоналу забезпечувати працевлаштування визначеного відсотка працівників із числа соціально незахищених громадян[3].

Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» закріплює правові гарантії забезпечення рівних можливостей для працевлаштування цієї категорії громадян. Відповідно до статті 19, підприємства, установи та організації, в яких працює 25 і більше осіб, зобов'язані забезпечити квотування робочих місць для осіб з інвалідністю у розмірі 4% від загальної чисельності працівників. Для підприємств, де працює від 8 до 25 осіб, встановлюється мінімальна норма – одне робоче місце[17].

Закон України «Про державну службу» регулює правові засади зайнятості у державному секторі, визначаючи вимоги до кандидатів та порядок їхнього відбору. Відповідно до статті 22, на державну службу можуть претендувати громадяни України, які досягли 18-річного віку, володіють державною мовою та відповідають установленим кваліфікаційним вимогам. Основним механізмом прийняття на службу є конкурсний відбір, що гарантує рівний доступ до посад та запобігає проявам дискримінації чи корупції. Конкурсна процедура включає оголошення вакансії, прийом заяв, перевірку відповідності кандидатів вимогам, складання тестів і співбесіду. Прозорість відбору забезпечується публікацією інформації про конкурс, а також можливістю оскарження його результатів[18]

. Україна, як член Міжнародної організації праці (МОП), ратифікувала низку міжнародних конвенцій, що визначають принципи політики зайнятості та соціального захисту. Зокрема, Конвенція МОП №122 «Про політику в галузі зайнятості» зобов'язує держави-учасниці впроваджувати активну

політику сприяння зайнятості, яка забезпечуватиме кожному працездатному громадянину можливість отримати продуктивну та гідну роботу. Цей документ наголошує на необхідності комплексного підходу до регулювання ринку праці, що передбачає гармонізацію економічних, соціальних і правових механізмів для зниження рівня безробіття[19].

Окрім цього, Конвенція МОП №168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» встановлює міжнародні стандарти соціального захисту громадян у разі втрати роботи. Вона передбачає обов’язковість державної підтримки безробітних через систему страхування, а також запровадження активних заходів із професійної підготовки та перекваліфікації. Ратифікація цієї конвенції Україною свідчить про її прагнення забезпечити ефективний соціальний захист та дотримуватися міжнародних стандартів у сфері зайнятості[20].

Нормативно-правове регулювання політики зайнятості в Україні спрямоване на захист прав громадян на працю, створення сприятливих умов для працевлаштування та підтримку економічної активності. Законодавчі механізми передбачають соціальний захист безробітних, стимулювання професійного розвитку та підтримку підприємницької ініціативи. Завдяки комплексному підходу держава прагне не лише знижувати рівень безробіття, а й забезпечувати гідні умови праці, соціальну та економічну стабільність.

1.3. Методи соціальної роботи в сфері зайнятості.

ДЦЗ впровадив єдину технологію обслуговування населення (ЄТОН), яка являє собою чітко структуровану систему надання соціальних послуг у центрах зайнятості. В її основі лежить логічний розподіл обов'язків серед працівників служби та використання узгоджених, уніфікованих процедур взаємодії з клієнтами. У рамках своїх посередницьких завдань, служба зайнятості надає роботодавцям доступ до інформації про компетенції та професійний рівень зареєстрованих осіб, що дозволяє знаходити потрібних працівників без суттєвих витрат часу й ресурсів. Також центри сприяють професійному навчанню персоналу та наголошують роботодавцям, що участь у пропонуванні вакансій не лише спрощує пошук кадрів, а й сприяє створенню позитивного публічного образу підприємства як соціально відповідального та відкритого до співпраці[21].

Система побудована за модульним принципом, що дає змогу автоматизувати основні процеси надання соціальних послуг, ведення статистичної звітності та управління фінансами Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. У межах цієї системи функціонують спеціалізовані бази даних, які регулюють доступ до інформації та забезпечують ефективну взаємодію між центрами зайнятості на різних рівнях.

Використання сучасних цифрових технологій значно покращило обслуговування громадян, надавши їм швидкий доступ до актуальних даних про ринок праці, попит і пропозицію робочої сили. Однією з ключових переваг є впровадження автоматизованого механізму пошуку вакансій, що дозволяє безробітним отримувати пропозиції роботи без необхідності особистого звернення до центру. Завдяки єдиній інтегрованій базі даних про вакансії та кандидатів громадяни можуть знайти роботу в будь-якому регіоні країни, використовуючи онлайн-сервіси.

Система виконує функцію контролю за веденням обліку та використанням коштів загальнообов’язкового державного соціального страхування, що дозволяє забезпечити прозоре та ефективне адміністрування виплат і надання соціальних послуг особам, які втратили роботу. Використання інтегрованої інформаційно-аналітичної платформи значно підсилює результативність діяльності центрів зайнятості, дозволяє вдосконалити управлінські механізми та сприяє швидшому й більш точному підбору роботи для громадян.

Центр зайнятості працює у межах загальнодержавної стратегії регулювання ринку праці, реалізуючи заходи, спрямовані на зниження безробіття, підвищення конкурентоспроможності робочої сили та стимулювання економічного розвитку регіону.

Одним із його основних завдань є реєстрація безробітних та облік вакансій. Фахівці центру здійснюють первинний прийом громадян, визначають їхній статус і право на допомогу, а також ведуть моніторинг актуальних вакансій у регіоні, що дає змогу швидко підібрати роботу відповідно до професійних навичок та кваліфікації кандидатів.

Значну увагу центр приділяє сприянню працевлаштуванню, організовуючи ярмарки вакансій, зустрічі з роботодавцями та надаючи консультації з питань працевлаштування. Роботодавці можуть отримати комплексну підтримку, включаючи допомогу в підборі кадрів, консультації щодо трудового законодавства та участь у програмах державного стимулювання створення нових робочих місць.

Один із фундаментальних принципів – державне регулювання та координація, що означає відповідність діяльності служби чинному законодавству та державним програмам у сфері зайнятості. Також важливими є доступність та рівноправність, які гарантують кожному громадянину незалежно від віку, статі чи місця проживання можливість скористатися послугами служби. Прозорість та відкритість забезпечують

вільний доступ до інформації про ринок праці, наявні вакансії та програми навчання.

Окрему увагу ДСЗ приділяє індивідуальному підходу, що дозволяє персоналізувати процес пошуку роботи відповідно до професійних якостей та потреб кандидата. Служба також орієнтується на адаптацію до змін на ринку праці, враховуючи економічні кризи, міграційні процеси та розвиток цифрових технологій. Важливим принципом є співпраця з роботодавцями та соціальними партнерами, адже інтеграція бізнесу, освітніх закладів і громадських організацій сприяє створенню нових можливостей для працевлаштування.

У нинішніх реаліях воєнного стану виникла нагальна потреба у створенні цілісної стратегії розвитку інклюзивного ринку праці, який міг би гнучко реагувати на виклики, пов’язані з війною. Такий підхід передбачає глибокий аналіз чинників, що обмежують доступ окремих соціальних груп до працевлаштування, та вироблення ефективних механізмів їх подолання з метою забезпечення рівних можливостей для всіх учасників ринку праці[22].

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Отже, політика держави у сфері зайнятості в Україні поділяється на два фундаментальні напрями — підтримку в умовах безробіття та активне стимулювання трудової активності населення. Перший напрям орієнтований на соціальну допомогу, включаючи реєстрацію безробітних та виплату відповідної допомоги. Хоча такий підхід пом’якшує наслідки безробіття, він не вирішує глибинні структурні проблеми ринку праці. Натомість активна політика зайнятості передбачає розвиток людського капіталу через професійну підготовку, перепідготовку, фінансову підтримку підприємництва, а також реалізацію програм, спрямованих на створення нових робочих місць.

Зайнятість населення є ключовим фактором забезпечення економічної стабільності держави, зменшення рівня бідності та соціального захисту громадян. Водночас державна політика виконує регулюючу функцію на ринку праці, реагуючи на зміни соціально-економічного середовища. Важливим елементом є нормативно-правова база, яка охоплює як національні законодавчі акти — від Конституції України до профільних законів, так і міжнародні документи, зокрема конвенції МОП. Вона гарантує право на працю, соціальний захист у разі безробіття, а також сприяє професійному розвитку особливо вразливих категорій населення — людей з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, осіб передпенсійного віку тощо.

Серед сучасних інструментів соціальної роботи у сфері зайнятості важливе місце посідає Єдина технологія обслуговування населення, яка забезпечує ефективну взаємодію між безробітними, роботодавцями та службами зайнятості. Застосування цифрових технологій у цій сфері сприяє прозорості процедур, доступності інформації та прискорює процес працевлаштування. Особливу увагу також заслуговує програма «Власна справа», яка передбачає надання мікрогрантів на відкриття бізнесу, що дозволяє громадянам реалізувати підприємницький потенціал, сприяючи як створенню нових робочих місць, так і загальному зростанню економічної активності.

Окремо варто зазначити модульний принцип організації діяльності центрів зайнятості, який дозволяє враховувати регіональні особливості, забезпечуючи персоналізований підхід до надання послуг. Такий формат особливо актуальний в умовах воєнного стану, коли регіональні ринки праці зазнають значного тиску і потребують адаптивних управлінських рішень.

В контексті євроінтеграційного курсу України особливої ваги набуває врахування досвіду країн ЄС щодо впровадження гнучких форм зайнятості, інклюзивної політики на ринку праці та системного підходу до розвитку людського капіталу. Адаптація таких практик сприятиме зниженню рівня

безробіття, підвищенню конкурентоспроможності національного ринку праці та стійкому соціально-економічному розвитку держави.

Побудова ефективної політики зайнятості можлива лише за умови об’єднання зусиль держави, бізнесу та громадянського суспільства. Комплексна модернізація інституційного підходу, впровадження інноваційних механізмів регулювання та орієнтація на потреби сучасного ринку праці є необхідною передумовою для забезпечення гідної зайнятості та соціального добробуту громадян України.

РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРАКТИКА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Аналіз організації соціальної роботи у сфері працевлаштування населення

Соціальна робота у сфері працевлаштування охоплює заходи з підтримки громадян у пошуку роботи, професійній адаптації та підвищенні кваліфікації. Ключову роль у цій діяльності відіграють центри зайнятості, які поєднують функції посередництва на ринку праці та надання соціальних послуг.

Створення системи державної служби зайнятості розпочалося у 1990 році Верховна Рада Української РСР ухвалила Закон «Про зайнятість населення», який згодом став правовою основою для регулювання ринку праці та започаткування національної служби зайнятості. Відповідно до цього закону, 21 грудня 1990 року була офіційно створена Державна служба зайнятості України.

На початку 2000-х років в Україні почали впроваджуватися європейські стандарти у сфері регулювання зайнятості населення. У 2001 році було прийнято Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», що дало змогу створити спеціалізований Фонд, відповідальний за фінансування як допомоги безробітним, так і активних програм на ринку праці — таких як професійне навчання, організація громадських робіт і надання субсидій роботодавцям на створення нових робочих місць.

У 2010-х роках система зайнятості зазнала значного оновлення — до її роботи почали інтегрувати сучасні цифрові технології. Впровадження електронних кабінетів для безробітних та роботодавців, а також запуск онлайн-платформ для навчання й профорієнтації значно підвищили ефективність обслуговування.

З початком війни в Україні офіційно зареєстрована кількість безробітних значно занижена порівняно з реальною. За даними Державної служби зайнятості, на початок серпня 2022 року в країні було зареєстровано лише 293 тисячі безробітних, що на 7% менше порівняно з 24 лютого того ж року. Однак ці цифри не відображають реальну ситуацію, оскільки значна частина осіб, які втратили роботу, не звертаються до служби зайнятості для офіційної реєстрації. За оцінками економічних експертів, рівень безробіття в Україні становить близько 35%[24].

Прогнози щодо рівня безробіття на найближчі роки показують поступове покращення ситуації. За оцінками дослідницьких агенцій, у 2024 році безробіття в Україні може досягти 14,2%, що відповідає приблизно 2 мільйонам осіб, які шукають роботу. В наступні роки ситуація покращуватиметься: у 2025 році рівень безробіття знизиться до 11,6%, а до 2026 року – до 10,6%. Проте, навіть з урахуванням цього зниження, рівень безробіття залишиться вищим, ніж до початку повномасштабної війни Росії проти України, коли в кінці 2021 року рівень безробіття становив 10,3% за даними Державної служби статистики[30].

Зменшення рівня безробіття обумовлено збільшенням попиту на працю. Однак на ринку праці продовжують існувати серйозні проблеми, такі як обмежена кількість кваліфікованих спеціалістів та наслідки війни, зокрема складнощі, пов’язані з поверненням демобілізованих військових. Ці чинники й надалі впливатимуть на економічну ситуацію. Для підтримки громадян у зв’язку з економічними труднощами, з 1 січня 2025 року максимальний розмір допомоги по безробіттю був встановлений на рівні 8 000 гривень, що відповідає мінімальній заробітній платі в країні. Окрім того, під час воєнного часу термін виплати допомоги не може перевищувати 90 днів[30].

ДСЗ вже не обмежується лише функціями посередника між шукачами роботи та роботодавцями, а дедалі більше фокусується на заходах, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності безробітних. Одними з ключових інструментів у цьому напрямі є організація професійного

навчання, перенавчання, а також громадських та інших тимчасових робіт. Такі форми залучення дозволяють не лише зменшити навантаження на ринок праці, а й активізувати незайняте населення, особливо серед соціально вразливих груп.

Аналіз останніх даних щодо професійного навчання та залучення безробітних до громадських робіт у 2024 році відображено на рисунку 2.1.



Рис. 2.1 Розподіл професійного навчання та громадських робіт

Станом на кінець 2024 року послуги центру продовжували отримувати 5 864 особи, з яких 4 865 мали статус безробітного. Упродовж року 1 816 осіб проходили професійне навчання, що сприяє підвищенню їхньої конкурентоспроможності на ринку праці. Крім того, 6 800 осіб було направлено на суспільно корисні роботи, а ще 1 972 особи брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру. За програмами компенсації витрат на облаштування робочих місць було надано підтримку 104 особам. Також, 438 внутрішньо переміщених осіб були працевлаштовані за рахунок компенсації витрат на оплату праці[31].

Громадські організації активно доповнюють діяльність центру зайнятості, забезпечуючи підтримку безробітних та соціально вразливих груп

населення. Вони беруть участь у програмах адаптації внутрішньо переміщених осіб, організовують тренінги для розвитку підприємницьких навичок, а також сприяють залученню міжнародних грантів для реалізації ініціатив у сфері зайнятості. Спільні проєкти з громадськими організаціями дозволяють розширити спектр послуг, що надаються центром зайнятості, та підвищити ефективність його роботи в умовах сучасних викликів ринку праці.

Особливу увагу приділено професіям, що мають високий попит на регіональному ринку праці: електрогазозварювальники, кухарі, швачки, оператори верстатів, трактористи тощо. Формування навчальних груп здійснюється на підставі аналізу вакансій, консультацій з роботодавцями, а також результатів професійної орієнтації клієнтів служби. Навчання здійснюється як у закладах професійно-технічної освіти, так і безпосередньо на виробництві в умовах дуального підходу[32].

Активним учасником реалізації державних програм є Вінницький центр зайнятості.

Вінницький обласний центр зайнятості було засновано 21 січня 1991 року як частину загальнодержавної реформи у сфері праці. Його відкриття стало продовженням масштабної ініціативи, що розпочалася ще у 1988 році радянським урядом і передбачала створення мережі центрів зайнятості на теренах України.

На початкових етапах діяльності центр займався аналізом трудових ресурсів, допомогою в адаптації працівників, які втратили роботу, а також реалізацією програм з працевлаштування. Згодом, із набуттям Україною незалежності, Вінницький обласний центр зайнятості став частиною єдиної державної системи регулювання зайнятості, поступово розширюючи спектр своїх послуг, включаючи підтримку малого підприємництва, навчання та перекваліфікацію громадян, а також співпрацю з роботодавцями та соціальними партнерами.

У вересні 2018 року, в межах реформи державної підтримки зайнятості, було створено Вінницький міський центр зайнятості. Його створення стало важливим кроком у напрямку покращення якості послуг для мешканців міста, дозволивши швидше реагувати на зміни в економіці та краще задовольняти потреби місцевої громади.

Швидкі соціально-економічні зміни на українському ринку праці вимагають суттєвого покращення ефективності роботи служби зайнятості шляхом її оптимізації, встановлення нових цілей та завдань, а також перегляду усталених практик, що існували впродовж тривалого часу. Це необхідно для стимулювання розвитку конкурентоспроможності українського ринку праці, а також для активізації безробітних і покращення мотивації до пошуку роботи. Важливим аспектом є підвищення якості і результативності соціальних послуг, що надаються державною службою зайнятості, оскільки це визначає її здатність ефективно взаємодіяти як з шукачами роботи, так і з роботодавцями[23].

Розбудова мережі центрів зайнятості, відкриття нових установ і постійне вдосконалення їхньої діяльності свідчать про еволюцію української системи працевлаштування. Ці зміни є складовою широкомасштабного процесу адаптації до соціально-економічних викликів, що відбувалися в країні протягом останніх десятиліть.

Одним із вагомих досягнень стало впровадження «Платформи з професійної орієнтації та розвитку кар’єри». Цей інструмент допомагає громадянам обрати найвідповідніший напрямок професійної діяльності за допомогою спеціалізованих тестів та рекомендацій фахівців.

Крім того, активно організовуються ярмарки вакансій і дні кар’єри, під час яких шукачі роботи можуть безпосередньо поспілкуватися з роботодавцями, ознайомитися з умовами праці та навіть пройти співбесіди на місці. Після трансформації з традиційної бюрократичної структури у сучасну, мобільну систему підтримки зайнятості, центр залишається важливою ланкою державної політики у сфері праці й продовжує динамічно

розвиватися, відповідаючи на актуальні виклики регіону. Зрештою, «бюрократичність» викорінити доволі важко.

За словами економічного експерта Олександра Хмелевського, коментуючи ситуацію для УНІАН, дані Національного банку щодо рівня безробіття в 35% є оціночними, оскільки вони базуються на різних опитуваннях. Він зазначає, що в умовах війни провести такі опитування на належному рівні є надзвичайно складно. На обліку в центрах зайнятості перебуває близько 300 тис. осіб, хоча за різними оцінками, понад 5 млн українців втратили роботу. Деякі опитування вказують на те, що рівень безробіття в країні вже досяг 39%[24].

У січні–грудні 2024 року послугами Вінницького обласного центру зайнятості скористалося 29 276 осіб. Із них 18 473 мали статус безробітного. Загалом було працевлаштовано 13 391 особу, що становить значну частину серед зареєстрованих безробітних.

Варто зазначити, що попри серйозні виклики, зумовлені загальною економічною ситуацією та воєнним станом, центр продовжував виконувати свої функції з надання допомоги у працевлаштуванні, підвищенні кваліфікації та професійній орієнтації населення. Завдяки реалізації активних програм сприяння зайнятості вдалося забезпечити ефективну взаємодію між шукачами роботи та роботодавцями.



Рис. 2.2 Загальна кількість осіб, що звернулися до ЦЗ

Вінницька міська рада продовжує надавати часткову компенсацію роботодавцям за створення нових робочих місць. Згідно з «Порядком часткової компенсації роботодавцям витрат на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за новостворені робочі місця», підприємець може отримати відшкодування у розмірі 1 474 грн на місяць за кожного нового працівника, прийнятого з 1 січня до кінця 2023 року. На цю програму в бюджеті Вінницької міської територіальної громади на 2023 рік було передбачено 4,4 млн грн.[25].

Розбираючи організаційну структуру ЦЗ, необхідно розібрати неодноманітні аспекти роботи кожного з його підрозділів та відділів. Сектор первинного прийому та інформації виступає першим місцем контакту громадянина з центром. Його завдання полягає у здійсненні реєстрації безробітних, надання базової інформації, а також скеровування відвідувачів до відповідних спеціалістів.

Працівники сектору повинні вміти швидко орієнтуватися в потребах клієнта, визначати його статус. Саме на цьому етапі формується перше враження про роботу служби, тому ефективність та клієнтоорієнтованість

персоналу є особливо важливими. Результати анкетування свідчать, що більшість користувачів отримали консультацію вже при першому зверненні, хоча зазначали про труднощі з очікуванням у черзі.

Відділ активної підтримки безробітних працює з особами, які вже офіційно зареєстровані як безробітні. До його обов'язків належить: складання індивідуального плану працевлаштування, підбір вакансій, координація участі в громадських роботах, а також пропозиція участі у програмах перепідготовки. Працівники цього відділу мають добирати вакансії відповідно до фаху, кваліфікації та побажань клієнта, а також мотивувати його до активного пошуку роботи.

Підрозділ з профорієнтації, навчання та перепідготовки забезпечує громадян можливістю отримати нову професію або підвищити кваліфікацію. Основними напрямками виступають проведення профорієнтаційних консультацій, організація професійного навчання, тестування, робота з молоддю, ветеранами, внутрішньо переміщеними особами. Цей підрозділ також відповідає за співпрацю з навчальними закладами, підбір курсів відповідно до потреб ринку праці та подальше працевлаштування після завершення навчання.

Цей структурний підрозділ є містком між центром зайнятості та бізнесом. Його завдання полягає у формуванні банку вакансій, проведення опитувань щодо потреб підприємств, організація ярмарків вакансій та зустрічей із роботодавцями. Працівники відділу мають постійно підтримувати контакт з підприємствами регіону, пояснювати їм переваги співпраці з центром, а також інформувати про можливість отримання державних субсидій при створенні нових робочих місць. Як засвідчила практика, ефективність цього підрозділу напряму впливає на кількість релевантних пропозицій, які отримують безробітні. Деякі респонденти вказували, що вакансії часто були застарілими, що вказує на потребу активнішого оновлення бази даних.

Задля комплексного забезпечення населення роботою, підрозділи Державної служби зайнятості активно взаємодіють з органами центральної та місцевої влади, органами місцевого самоврядування, а також з підприємствами, установами та організаціями різних форм власності. Така тісна співпраця сприяє швидкому реагуванню на зміни на ринку праці, дозволяє більш ефективно реалізовувати державну політику в галузі зайнятості та оперативно впроваджувати нові ініціативи з підтримки населення.

Проаналізувавши законодавчу базу щодо зайнятості населення, можна відзначити, що Служба зайнятості тісно співпрацює з Міністерством соціальної політики, Державною службою праці та Пенсійним фондом України, а також з органами місцевого самоврядування на регіональному рівні. Одним із ефективних способів підтримки безробітних є залучення їх до виконання громадських робіт, що мають важливе соціальне значення та відповідають потребам конкретних територій. Така ініціатива сприяє зменшенню навантаження на місцевий ринок праці, мотивує людей до активного пошуку роботи, допомагає в адаптації та покращує їх фінансову ситуацію[26].

У рамках реалізації програми EU4Skills Вінницька обласна служба зайнятості проаналізувала пріоритетні напрями економічної діяльності регіону та вивчила ефективність співпраці роботодавців з навчальними закладами. Однією з найбільш ефективних форм співпраці є організація практики для учнів. Однак, за результатами опитування, лише 20% роботодавців скористалися цією можливістю цього року. Для досягнення більшого ефекту необхідно активніше впроваджувати й інші форми співпраці, такі як удосконалення навчальних програм, організація стажування для викладачів, спільна робота над освітніми та професійними стандартами, а також розвиток дуальної освіти[27].

У Вінницькому регіоні спостерігається стійкий дефіцит робочої сили в ключових професійних групах, зокрема серед кваліфікованих працівників

сільського та лісового господарства, а також робітників, які володіють інструментом і спеціалізованими технічними навичками. Цей дисбаланс між попитом та наявною робочою силою має тенденцію до поглиблення, особливо в контексті активних міграційних процесів, причому як зовнішніх, так і внутрішніх. Виїзд працездатного населення за кордон, зменшення кількості молоді, що обирає робітничі спеціальності, а також старіння існуючих кадрів лише загострюють проблему.

Разом із тим, виявляються значні розриви між наявними обсягами професійної підготовки в межах регіонального замовлення та фактичними потребами роботодавців. Програми підготовки кадрів у багатьох випадках не враховують сучасні тенденції ринку праці, технологічні зміни та розвиток нових секторів економіки. Це призводить до ситуації, коли випускники професійних навчальних закладів не можуть знайти роботу за фахом, а підприємства стикаються з труднощами із заповненням багатьох вакансій.

У порівнянні з деякими іншими регіонами України, робота центрів зайнятості у Вінницькій області демонструє як позитивні сторони, так і окремі виклики. Серед сильних сторін варто відзначити активну взаємодію з місцевими громадами, гнучкість у реалізації програм професійного навчання та переорієнтації населення. Також спостерігається помірно високий рівень працевлаштування осіб, що звертаються до центрів зайнятості.

Водночас у таких областях як Львівська, Київська чи Дніпропетровська спостерігається вища динаміка впровадження цифрових сервісів, проведення кар’єрних консультацій за міжнародними стандартами, ширше охоплення роботодавців електронними формами взаємодії. У деяких західних регіонах більш активно використовується механізм ваучерів на навчання, що забезпечує гнучкість у перекваліфікації безробітних.

Одним із ключових напрямів діяльності Вінницького обласного центру зайнятості в умовах повномасштабного вторгнення рф стало забезпечення соціального захисту та працевлаштування внутрішньо переміщених осіб (ВПО). У зв’язку з масовим переселенням населення з постраждалих регіонів

України, різко зросло навантаження на працівників служби, що вимагало оперативної адаптації механізмів соціальної роботи до нових умов. Осіб такої категорії до Вінниці перемістилось вкрай багато, що суттєво збільшило навантаження на ЦЗ.

У відповідь на зростаючі виклики працевлаштування ВПО Вінницький обласний центр зайнятості реалізує низку підтримувальних заходів. Зокрема, діє програма компенсацій роботодавцям: у разі офіційного працевлаштування ВПО вони можуть отримати відшкодування витрат у розмірі 8 тисяч гривень протягом трьох місяців, що стимулює бізнес активніше інтегрувати цю соціально вразливу групу в ринок праці[28].

Важливо наголосити на тому, що основним бар'єром все ще залишаються досить обмежені можливості працевлаштування через недостатню кваліфікацію, а також дефіцит робочих місць у регіонах, де тимчасово проживає значна частина внутрішньо переміщених осіб. До того ж, проблеми із визнанням попереднього професійного досвіду, відсутність соціальних контактів та низька поінформованість про місцеві програми підтримки також ускладнюють їхню інтеграцію в ринок праці. Водночас, уряд України продовжує вдосконалювати політику підтримки підприємців, пропонуючи компенсації за працевлаштування ВПО, що дозволяє покращити ситуацію на ринку праці для цієї групи населення[29].

Загалом, аналіз організації соціальної роботи у сфері працевлаштування на прикладі Вінницького обласного центру зайнятості свідчить про поступову адаптацію установи до нових викликів часу, зокрема війни, міграції трудових ресурсів та змін на ринку праці. Попри наявні труднощі — як-от цифрова нерівність, обмежений перелік актуальних вакансій чи повільні темпи підбору роботи — центр демонструє сталість у наданні ключових послуг, включаючи профорієнтацію, перенавчання та підтримку підприємництва. Подальше вдосконалення цифрових інструментів, розширення співпраці з роботодавцями та динамічне коригування освітніх замовлень відповідно до потреб регіону – це ті

напрями, які забезпечать ефективну інтеграцію безробітних у продуктивну зайнятість та зростання соціально-економічної стійкості всієї Вінниці та області.

2.2. Оцінка діяльності Вінницького обласного центру зайнятості в сфері зайнятості населення.

Оцінка діяльності центрів зайнятості, зокрема Вінницького обласного ЦЗ, є важливим елементом аналізу ефективності соціальної роботи в сфері працевлаштування. Вона дозволяє не лише визначити рівень відповідності наданих послуг потребам населення, а й виявити актуальні виклики, з якими стикаються як фахівці служби, так і безробітні громадяни. У сучасних умовах, що характеризуються високою мобільністю населення, збільшенням кількості внутрішньо переміщених осіб, а також структурною трансформацією ринку праці, надзвичайно важливо оцінити, наскільки оперативно та гнучко функціонує центр зайнятості.

Задля глибшого розуміння реального стану функціонування Вінницького обласного центру зайнятості щодо надання послуг з працевлаштування проведено опитування у формі анкетування серед осіб, які мали досвід взаємодії з установою безпосередньо. Було опитано 28 респондентів, серед яких траплялися як зареєстровані безробітні, так і особи, що вже змогли працевлаштуватися дякуючи центру. Результати опитування оформлено у вигляді таблиці 2.1.

Отже, понад 60% опитаних у своїх анкетах вказали, що отримали необхідну консультацію вже під час першого звернення. Це свідчить про загалом задовільну організацію первинного прийому громадян. Декілька респондентів наголосили на ввічливості працівників та готовності пояснити складні формулювання (казали, що їм пощастило з консультантом). Однак

дехто вказав, що іноді доводиться чекати в черзі понад годину через обмежену кількість фахівців.

Таблиця 2.1

Результати опитування

Показник/сфера оцінки	**Відсоток (%)**	**Короткий висновок**
Задоволеність першою консультацією	62 %	Переважно позитивна оцінка первинного прийому; є скарги на черги.
Робота фахівців з профорієнтації	73 %	Висока оцінка; цінується індивідуальний підхід. Є потреба в розширенні штату.
Оцінка темпів підбору вакансій	40 %	Часто вважають повільними; не завжди відповідає очікуванням щодо вакансій.
Участь у програмах перенавчання	65 %	Значна частина змогла працевлаштуватися; бажано оновити перелік курсів.
Зручність користування е-кабінетом	27 %	Більшість стикається з труднощами; потрібна технічна підтримка, навчання.

З метою більш наочного відображення структури опитанних респондентів сформовано кругову діаграму що зображена на рисунку 2.3.



Рис. 2.3. Вікова структура опитаних клієнтів Вінницького ОЦЗ.

73 % респондентів позитивно оцінили роботу фахівців із профорієнтації. Найбільше цінують робочу етику, вихованість, готовність до діалогу та чіткість у роз’ясненні бюрократичних процедур. Частина опитаних відзначила, що після консультації з профконсультантом змінили своє уявлення про затребувані професії. Водночас поодинокі відгуки вказували на формальний підхід у спілкуванні, особливо з боку молодших спеціалістів.

Близько 40 % вважають, що темпи підбору вакансій — надто повільні. Основними причинами респонденти називали брак актуальних пропозицій за фахом або вказували на складність у проходженні співбесід із роботодавцями. У деяких випадках вакансії, які пропонували фахівці, не відповідали очікуванням респондентів ані за оплатою, ані за умовами праці. Також траплялися ситуації, коли інформація про вакансії виявлялася застарілою.

Лише 27 % вказали, що користувалися електронним кабінетом без усіляких труднощів, решта зазначали про потребу в консультаціях або технічній підтримці. Зокрема, люди старшого віку або ті, хто не має цифрових навичок, часто зверталися до працівників центру по допомогу. У кількох випадках було зафіксовано збої в роботі сервісу, що спричиняло повторне звернення або втрату часу.

Оцінка ефективності роботи Вінницького центру зайнятості за оцінкою респондентів відображена на рисунку 2.4.

Попри загалом позитивне сприйняття діяльності центру, анкетування засвідчило наявність певних труднощів у сфері цифрової взаємодії, а також потребу в розширенні спектра актуальних вакансій. Окрему увагу слід приділити розвантаженню працівників фронт-офісу та підвищенню цифрової грамотності відвідувачів.

На основі отриманих даних можна зробити висновок, що Вінницький обласний центр зайнятості має ефективну інфраструктуру підтримки, проте йому варто й надалі вдосконалювати цифрові сервіси та поглиблювати співпрацю з роботодавцями для актуалізації бази вакансій. Також важливо

розширити напрямки перенавчання та забезпечити постійну актуалізацію електронних сервісів відповідно до потреб користувачів.



Рис. 2.4. Оцінка ефективності роботи центру зайнятості

У Вінницькій області програма "Власна справа" (про яку вже згадувалося раніше) користується значною популярністю. З початку року понад 400 підприємців отримали мікрогранти на загальну суму 96 мільйонів гривень. Серед підтриманих бізнес-ідей – відкриття кав'ярень, швейних цехів, пекарень, виробництво крафтового морозива та інші напрямки малого бізнесу. Участь у програмі передбачає обов’язкове створення щонайменше одного робочого місця. У цьому процесі служби зайнятості відіграють важливу роль, надаючи необхідну підтримку – від консультацій щодо оформлення документів до допомоги в написанні бізнес-планів і подачі заявок через сервіс «Дія»[14].

Практика реалізації програми свідчить, що більшість учасників не тільки утримують започаткований бізнес, але й поступово його розвивають, що вказує на позитивний і стійкий вплив ініціативи на локальну економіку. І таких програм безліч. Ефективне поєднання освітніх ініціатив, фінансової підтримки підприємництва та гнучкої взаємодії з бізнесом створює реальні можливості для самореалізації громадян та розвитку економіки України.

2.3. Напрямки підвищення ефективності надання соціальних послуг в сфері зайнятості населення

Сучасний український ринок праці стикається з істотними викликами через дисбаланс між потребами в робочій силі та її реальною пропозицією. Це спричиняє професійно-кваліфікаційні розбіжності, що в свою чергу посилює структурне безробіття, яке гальмує розвиток економіки. Такі тенденції сприяють зниженню виробничих потужностей, падінню рівня виробництва і ВВП. Крім того, на ці процеси впливають внутрішні економічні проблеми, зокрема, зменшення рівня життя та зайнятості, а також наявність територіальних диспропорцій, що утруднюють адаптацію попиту і пропозиції[33].

У сучасних умовах ефективний розвиток сфери зайнятості базується на всебічному підході, що охоплює оновлення державних механізмів підтримки населення, врахування тенденцій глобальної економіки та впровадження сучасних методів сприяння працевлаштуванню. Подальший прогрес у цій галузі пов’язується із поступовою цифровізацією процесів, розширенням доступу до онлайн-освіти, підтримкою ініціатив малого бізнесу та активним залученням міжнародних ресурсів для економічного відновлення країни.

На основі проведеного анкетування окреслюються чіткі вектори розвитку соціальних програм у сфері зайнятості. Відгуки респондентів, зокрема щодо складнощів у цифровій взаємодії, свідчать про нагальну потребу в посиленні програм цифрової інклюзії. В межах державної політики це може бути реалізовано через впровадження спеціальних курсів з цифрової грамотності для осіб, які шукають роботу, зокрема осіб старшого віку. Такі курси можуть стати обов’язковим компонентом послуг центрів зайнятості, і водночас – інструментом соціального включення в цифрову економіку.

Украй повільні темпи підбору вакансій і відсутність актуальних пропозицій засвідчують необхідність налагодження гнучкішої співпраці з роботодавцями. Одним із варіантів вирішення цієї проблеми може бути

розширення дії програми «єРобота», зокрема її компонента щодо часткового фінансування витрат на стажування безробітних без зобов'язання подальшого працевлаштування. Такий підхід дозволить роботодавцям оцінити потенціал кандидатів у реальних умовах, а безробітним – набути релевантного досвіду.

Створення ефективних механізмів підтримки зайнятості для вразливих категорій громадян є пріоритетним завданням, що потребує врахування їхніх індивідуальних потреб та реалій соціально-економічної ситуації в країні. Особливо важливо адаптувати ринок праці до вимог осіб, які зазнали наслідків війни, зокрема ветеранів, що повертаються з фронту і потребують ресоціалізації та перекваліфікації. Також значна увага повинна бути спрямована на внутрішньо переміщених осіб, які зіткнулися з проблемами працевлаштування через втрату житла та професійних навичок. Результати опитувань вказують на те, що деякі респонденти відчули надмірну формальність у підході працівників центрів зайнятості.

Це вказує на потребу в запозиченні ефективних міжнародних практик, які вже довели свою результативність у підтримці зайнятості вразливих груп населення. Це і показано в таблиці, оформленій як Таблиця 2.3.

У Швеції впроваджено програму раннього втручання для біженців, яка передбачає інтенсивну підтримку одразу після отримання дозволу на проживання. Цей підхід дозволив значно підвищити рівень працевлаштування серед учасників програми. Адаптація подібних стратегій в Україні безперечно покращить ефективність роботи центрів зайнятості[37].

Розробка відповідної концепції має враховувати не лише державні стратегії та інструменти, а й ініціативи бізнесу, громадянського суспільства та міжнародних організацій, які можуть сприяти створенню умов для рівноправної участі всіх груп населення в економічному житті держави. Наприклад, у Франції організація Konexio реалізує програми, які допомагають біженцям та іншим вразливим групам набути базових цифрових навичок, необхідних для працевлаштування. Подібні ініціативи можуть бути

адаптовані в Україні для підтримки осіб, які мають обмежений доступ до цифрових технологій[36].

Таблиця 2.3

Міжнародний досвід підтримки зайнятості вразливих груп населення

Проблема	Міжнародний досвід	Пропозиція для України
Формальний підхід з боку працівників центрів зайнятості	Швеція – Програма раннього втручання для біженців: інтенсивна підтримка одразу після отримання дозволу на проживання	Впровадити аналогічні програми в Україні для посилення персоналізованої підтримки безробітних
Нерівний доступ до цифрових технологій серед вразливих груп	Франція (Konexio) – Програми для біженців та інших вразливих груп, спрямовані на розвиток базових цифрових навичок	Адаптувати подібні програми в Україні – створити навчальні курси з цифрової грамотності для безробітних, особливо з-поміж уразливих категорій
Недостатня участь недержавних акторів у реалізації політики зайнятості	Співпраця громадського сектору, бізнесу та міжнародних організацій у формуванні інтеграційних програм	Залучати громадські ініціативи та приватний сектор до формування й реалізації програм зайнятості, зокрема для осіб з уразливих категорій

Особливу увагу слід приділяти розробці механізмів, що забезпечують гнучкість і доступність послуг для всіх громадян, незалежно від їхніх соціальних чи економічних обставин. Важливо впроваджувати ініціативи, спрямовані на розвиток професійної освіти, перекваліфікацію та стимулювання самозайнятості. Тільки через системний підхід, поєднання державних і приватних ініціатив та використання новітніх технологій можливо забезпечити стабільність ринку праці та сприяти його розвитку в довгостроковій перспективі.

Можна сказати, що відгуки учасників анкетування вказують не стільки на критику існуючої системи, скільки на чітке розуміння її меж і потенціалу. Соціальні програми, орієнтовані на гнучкість, персоналізацію, технологічну

підтримку та розвиток партнерства з бізнесом, можуть суттєво покращити ефективність заходів у сфері зайнятості. Спостерігаються значні та багатоаспектні трансформації, які не завжди сприяють інтересам працівників. Зокрема, спостерігається стрімке зростання використання альтернативних форм зайнятості, змінних режимів робочого часу та нетрадиційних трудових угод, що раніше не були поширеними.

Зростання використання таких форм зайнятості та трудових угод часто є наслідком не лише реальних змін у виробничій структурі та організаційних аспектах функціонування економіки, але й ослаблення позицій найманих працівників. Це відбувається через недосконаліть національного трудового законодавства та зниження ефективності соціального діалогу. Законодавство має тенденцію до більшої лібералізації, водночас колективно-договірне регулювання не враховує усіх варіантів зайнятості, які стали реальністю сьогодення[34].

Конвенція МОП №117 щодо основних цілей і стандартів соціальної політики визначає, що будь-яка політика повинна бути орієнтована на досягнення добробуту та розвитку населення (ст. 1). Підвищення рівня життя є головною метою економічного розвитку (ст. 2), і ключовим елементом цього процесу є забезпечення повної та продуктивної зайнятості[35].

Успішна трансформація системи соціальних послуг у сфері зайнятості неможлива без переосмислення її функціоналу в контексті нових викликів. Зокрема, важливо впроваджувати адаптивні моделі взаємодії з клієнтами, які враховують різні сценарії втрати роботи, зміну професійної ідентичності та потребу в емоційній підтримці. Це означає, що фахівці центрів зайнятості мають не лише підбирати вакансії, а й супроводжувати клієнта на кожному етапі професійного становлення, виступаючи радше як консультанти з розвитку кар’єри. Важливим інструментом тут може стати впровадження персоналізованих траєкторій зайнятості, які комбінують традиційні заходи з модулями профорієнтації, цифрових навичок та психологічної стійкості.

Подальший розвиток соціальних послуг у сфері працевлаштування повинен будуватися на принципах людоцентризму, гнучкості, технологічної відкритості та партнерства. Системний перехід від одноманітних процедур до індивідуалізованих рішень, підкріплених даними, досвідом міжнародної співпраці та міжсекторальною взаємодією, дозволить не лише скоротити рівень безробіття, а й закласти основи для більш інклюзивного, стійкого ринку праці в Україні. У цьому контексті соціальна робота виступає як провідник не лише у сферу зайнятості, але й у простір людської гідності, економічної автономії та соціального прогресу.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Можна зробити висновок, що аналіз сучасного становища та реальної практики соціальної роботи у сфері зайнятості населення, проведений на прикладі Вінницького обласного центру зайнятості, дає змогу зробити цілу низку вкрай важливих висновків щодо ефективності функціонування служби зайнятості в умовах соціально-економічної нестабільності та воєнного стану.

Історичний розвиток служби зайнятості свідчить про її еволюцію від бюрократичного інструменту до динамічного суб’єкта соціальної підтримки населення. Центр поступово розширював спектр послуг: від стандартного працевлаштування до навчання, перекваліфікації, підтримки малого бізнесу та цифрової взаємодії з клієнтами. Важливим кроком стало впровадження електронних сервісів та онлайн-платформ, хоча їх ефективність на сьогодні все ще залишається частково обмеженою.

Результати анкетування респондентів підтверджують загальну ефективність роботи центру, водночас вказуючи на проблемні моменти. Зокрема, високий рівень задоволеності якістю консультацій та профорієнтації свідчить про професіоналізм персоналу. Однак наявність скарг на довгі черги, повільний підбір вакансій, складність користування е-

кабінетом свідчить про потребу у вдосконаленні внутрішніх процесів і підвищенні цифрової грамотності як працівників, так і клієнтів.

Виклики, пов’язані з повномасштабною війною рф проти України, значно трансформували функції центрів зайнятості. Зросла кількість внутрішньо переміщених осіб, що спричинило додаткове навантаження на установу. Реалізація програм компенсації роботодавцям, що намагаються працевлаштовувати ВПО, є прикладом ефективного реагування на нові потреби ринку праці. Попри це, існує потреба в комплексному підході до підтримки таких громадян – зокрема, через розвиток програм перекваліфікації, адаптації, психологічного супроводу.

Крім цього, структурний аналіз діяльності Вінницького ОЦЗ показує чіткий поділ обов’язків між підрозділами, що забезпечує цілісність та комплексність надання послуг. Водночас ефективність їхньої взаємодії значною мірою залежить від своєчасного оновлення даних, гнучкості у роботі з роботодавцями, а також від здатності оперативно реагувати на зміни на ринку праці.

У підсумку, можна спокійно стверджувати, що Вінницький обласний центр зайнятості відіграє надважливу роль у реалізації державної політики сфери зайнятості, демонструючи неабияку адаптивність, ефективність та орієнтацію на мінливі потреби населення. Разом із тим, подальший сталий розвиток вимагає системного підходу до вирішення наявних проблем: від технічної модернізації цифрових сервісів до глибшої взаємодії з бізнесом і розробки індивідуалізованих програм підтримки. Саме такий підхід дозволить забезпечити соціальну інтеграцію найбільш вразливих груп населення та підвищити стійкість регіонального ринку праці.

ВИСНОВКИ

Можна зробити висновок, що проведене дослідження соціальної роботи у сфері зайнятості населення в умовах сучасних соціально-економічних викликів дозволило здійснити комплексний аналіз теоретичних засад та практичної реалізації державної політики у цій сфері. Особливу увагу було приділено діяльності Вінницького обласного центру зайнятості як ключової інституції, що надає послуги з працевлаштування, професійної орієнтації та соціальної підтримки громадян.

У процесі виконання дипломної роботи було досягнуто поставлену мету та успішно розв'язано всі дослідницькі завдання:

- досліджено особливості соціальної роботи у сфері зайнятості населення;
- проаналізовано чинну нормативно-правову базу, що регламентує соціальний захист безробітних в Україні;
- охарактеризовано сучасний стан ринку праці та рівень зайнятості населення;
- здійснено оцінку ефективності державних програм сприяння зайнятості;
- визначено основні виклики та перспективи розвитку системи соціального захисту безробітних в умовах воєнного стану.

Історичний аналіз становлення служби зайнятості засвідчив її трансформацію від адміністративного інструменту до гнучкого та багатофункціонального суб’єкта соціальної роботи. На сучасному етапі Центр не лише виконує класичні функції з підбору вакансій, а й активно впроваджує інноваційні практики — цифрові сервіси, електронні кабінети, онлайн-консультації, послуги з перекваліфікації, підтримки підприємництва тощо. Це свідчить про намагання адаптуватися до змін на ринку праці та до нових потреб клієнтів.

Результати практичного дослідження, зокрема анкетування безробітних та працівників Центру, дозволили виявити як сильні сторони системи, так і її недоліки. Висока оцінка якості консультацій, профорієнтації та професіоналізму фахівців засвідчує ефективність персоналу та позитивне ставлення клієнтів до послуг Центру. У той же час було виявлено низку проблем: довгі черги, перевантаження працівників, недостатній рівень цифрової грамотності частини клієнтів, обмежений вибір актуальних вакансій, а також труднощі у працевлаштуванні вразливих категорій населення — внутрішньо переміщених осіб, ветеранів, осіб без професійної освіти та молоді.

Сучасний ринок праці України характеризується динамічними трансформаціями, серед яких найбільш вагомими є структурна невідповідність між попитом роботодавців та пропозицією праці, внутрішня міграція, старіння трудових ресурсів, зовнішня трудова міграція та наслідки воєнного стану. У таких умовах зростає значення соціальної роботи як механізму не лише підтримки, а й активізації потенціалу людини.

Особливої ваги набуває напрям кар’єрного консультування, який допомагає особам усвідомити власні ресурси, знайти мотивацію до професійного розвитку, подолати страхи та бар’єри перед змінами. Практики коучингу, індивідуалізовані траєкторії зайнятості, постійний супровід клієнта — усе це слугує підґрунтям для більш результативного працевлаштування.

У процесі дослідження було підтверджено: ефективна соціальна робота у сфері зайнятості є важливою складовою соціального прогресу, економічної стабільності та добробуту громадян. Для її подальшого розвитку необхідно:

- вдосконалити цифрову інфраструктуру та підвищити цифрову компетентність як працівників, так і клієнтів;
- активізувати взаємодію з роботодавцями та громадськими організаціями;
- запроваджувати персоналізовані моделі обслуговування;

- розширювати спектр програм перекваліфікації та психологічної підтримки;
- залучати міжнародний досвід і фінансування у сферу розвитку людського капіталу;
- формувати гнучку систему соціального партнерства на місцевому та національному рівнях.

Таким чином, Вінницький обласний центр зайнятості демонструє високий рівень адаптивності до сучасних викликів, однак потребує системного підходу до вдосконалення. Лише через модернізацію, людоцентризм, міжсекторальну співпрацю та інвестиції в інновації можливо побудувати стійкий, інклюзивний та справедливий ринок праці в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Шевченко О. О., Антіпова О. М., Кича І. М. Державна соціальна політика у сфері зайнятості населення: питання реалізації та реформування [Електронний ресурс] // Простір. – 2023. – №4. – С. 55–68. – URL: https://doi.org/10.32782/2224-6282/159-30

2. Шаповалова Т., Ігнатенко А. Соціальна політика України у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану. – Економічний аналіз, 2023. – Том 33, № 2. – С. 50-54.

3. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012. Редакція від 01.01.2025. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 24, ст.243.

4. Хазах К. О. Державне регулювання мінімальної заробітної плати: зарубіжний досвід та українські реалії // Донецький національний університет. С. 5.

5. Кузьмін В. В. Соціальна робота в сфері зайнятості населення: конспект лекцій для студентів 3 курсу денної та заочної форм навчання спеціальності 231 «Соціальна робота» (для 1 семестру вивчення дисципліни) / В. В. Кузьмін. – Запоріжжя: ЗНТУ, 2018. – 94 с.

6. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. «Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості» від 16.12.2020. Редакція від 07.06.2023. № 2663.

7. Венгер А., Герасимчук В., Гнибіденко В., Давиденко В., Т Заяць, С Зінченко, Г Зелінська, Є Качан, О Коваль, С Пазюк, А Сіленко, І Шевченко Шляхи удосконалення державного управлівння зайнятістю населення України 2014. - URL: https://lukyanenko.at.ua/_ld/4/498_____.pdf

8. Оцінка ефективності діяльності центру зайнятості / В. В. Мартинець, А. Г. Антоненко, Д. А. Коломієць // Вісник Сумського державного університету. Серія : Економіка. - 2021. - № 3. - С. 263-269. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VSU_ekon_2021_3_32

9. Звіт про надання послуг Вінницькою обласною службою зайнятості. URL: https://vin.dcz.gov.ua/analitics/75

10. Пригорницька О. В. Проблеми правового регулювання зайнятості населення в Україні та шляхи його вдосконалення. Ірпінський юридичний часопис: науковий журнал. 2019. Вип. 1. С. 81-88.

11. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР (зі змінами і доповненнями). Відомості Верховної Ради України. URL: https://www.president.gov.ua/documents/constitution.

12. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (зі змінами та доповненнями). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08

13. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999. Редакція від 01.01.2025. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 46-47, ст.403.

14. Офіційний сайт закладу післядипломної освіти «Центр підвищення кваліфікації служби зайнятості». Мікрогрант «Власна справа» URL: https://cdc.dcz.gov.ua/mikrogranti-2023/?utm_

15. Постанова Кабінету Міністрів України №153 від 21.06.2022 «Про реалізацію програми мікрогрантів «Власна справа»

16. Врядування і державність: стан та деякі перспективи розвитку //Давиденко В., Олійник О./ Вісник Національної академії державного управління при Президентові України.-2012.-№ 4.-С. 13-21.-Режим доступу: http://nbuv. gov. ua/UJRN/Vnadu_2012_4_4

17. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII (зі змінами та доповненнями). Відомості Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/875-12.

18. Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. Редакція від 01.01.2025. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.

19. Міжнародна організація праці. Конвенція № 122 про політику в галузі зайнятості від 9 липня 1964 р. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122

20. Міжнародна організація праці. Конвенція № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття від 21 червня 1988 р.

21. Соціальна робота у сфері зайнятості: опорний конспект лекцій / Тернопільський національний економічний університет, Юридичний факультет, Кафедра психології та соціальної роботи. – Тернопіль: ТНЕУ, 2020. – 66 с.

22. Шпаковська Т., Гордійчук А., Хомік Н. Концептуальні засади формування інклюзивного ринку праці в Україні // Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки. – 2024. – № 3(44). – 34-41 С.

23. Чернега А. Л. Структура, основні цілі, функції та аналіз показників ефективності функціонування органів служби зайнятості на різних рівнях / А. Л. Чернега // Бионика интеллекта. – 2016. – №1 (86). – С. 125–129.

24. Краєвська А.С. Нагорна В.О. Сучасний стан безробіття в Україні: причини та наслідки. Вінницький національний технічний університет. 2023. 4 С.

25. Офіційний сайт Вінницької обласної військової адміністрації. URL: https://www.vin.gov.ua/

26. Співпраця служби зайнятості та органів місцевого самоврядування щодо організації громадських робіт. URL: https://don.dcz.gov.ua/novyna/spivpracya-sluzhby-zaynyatosti-ta-organiv-miscevogo-samovryaduvannya-shchodo-organizaciyi

27. Аналіз регіонального ринку праці як механізм вдосконалення професійної майстерності https://vin.dcz.gov.ua/novyna/analiz-regionalnogo-rynku-praci-yak-mehanizm-vdoskonalennya-profesiynoyi-maysternosti

28. Як внутрішньо переміщеним особам знайти роботу: державні програми і підтримка // Радіо Свобода. – 2023. – Режим доступу: https://www.radiosvoboda.org/a/ty-iak-pereselentsi-pracevlashtuvannia-vpo-prohramy/33239112.html

29. Михайлова, Л. В. Виклики та перспективи працевлаштування внутрішньо переміщених осіб в Україні // Соціальна робота в Україні: реалії та тенденції. – 2024. – С. 122–125.

30. Ринок праці: стан та перспективи [Електронний ресурс] // Вінницький обласний центр зайнятості. – 2024. – Режим доступу: https://vin.dcz.gov.ua/novyna/rynok-praci-stan-ta-perspektyvy

31. Звіт про надання послуг Вінницькою обласною службою зайнятості. URL: https://vin.dcz.gov.ua/analitics/75

32. Міністерство економіки України. (2024). “Щорічний звіт про стан та перспективи розвитку ринку праці в Україні у 2023–2024 роках”. Київ: Мінекономіки.

33. Чорна Н. Чорний Б. Ринок праці України: сучасні виклики. Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. 2020. Ст. 64-73.

34. Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2018. № 1. С. 6 – 33.

35. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення. Ратифікація від 16.03.2016, URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#Text

36. Проблеми формування попиту на працю в умовах нестабільного розвитку економіки / О. В. Воронцова // Бізнес Інформ. - 2014. - № 2. - С. 228-232. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2014_2_41

37. Варга Н., Дубовий О. Механізми формування та відтворення неформальної зайнятості населення в умовах українського суспільства //

Український часопис соціології та права. – 2024. – Вип. 1. – С. 25–28. – Режим доступу: https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/67792

38. Соціальна робота у сфері зайнятості населення / уклад. Я.С. Мудрий. – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2018. – 177 с. – Режим доступу: https://archer.chnu.edu.ua/handle/123456789/5019

39. Гапочка В. Соціальний захист безробітних: реалії сьогодення // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. – 2022. – № 1(74). – С. 29–32. – Режим доступу: https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/273013

40. Федунчик Л. Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення / Л. Г. Федунчик // Ринок праці та зайнятість населення. – 2016. – № 2. – С. 31. – Режим доступу: https://ouci.dntb.gov.ua/works/4Mng6EBl/

41. Тутова А. Ринок праці в умовах війни // Економіка і регіон. – 2023. – № 1(88). – С. 52–58. – Режим доступу: https://journals.nupp.edu.ua/eir/article/view/2878

42. Кремен О.І. Сутність і значення соціальної політики зайнятості населення // Економічний вісник Донбасу. – 2009. – № 1. – С. 123–127. – Режим доступу: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/56343/1/Kremen_Zainiatist_naselennia.pdf

43. Бессонова А. Стан та перспективи розвитку сучасного ринку праці України // Економіка і регіон. – 2022. – № 4(87). – С. 232–239. – Режим доступу: https://journals.nupp.edu.ua/eir/article/view/2804

44. Кострицяя В. І., Бурлай Т. В. Державна політика зайнятості на засадах соціальної якості: виклики перед Україною поствоєнного періоду // Соціоекономіка та менеджмент: стан, тенденції, управлінські рішення. – 2022. – Ч. 2. – С. 84–91. – Режим доступу: https://ir.kneu.edu.ua/items/c37e049e-a8c7-429e-839f-63583eda2f89

45. Омельченко О. Державна служба зайнятості України: сучасний стан та перспективи розвитку / О. Омельченко // Запорізький національний

університет. – 2015. – С. 1–10. – Режим доступу: https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/4039/1/%D0%9E%D0%BC%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20.pdf

46. Яковенко Р. До визначення поняття зайнятості населення // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2016. – № 32. – С. 301–306. – Режим доступу: https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/168

47. Гаєвська О. В. Соціально-системне бачення управлінської ролі держави в Україні / О. В. Гаєвська // Вісник Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана. – 2015. – № 2. – С. 15–22. – Режим доступу: https://ir.kneu.edu.ua/collections/472de884-4633-4e4d-b194-ee736562e941

48. Квітка А. В., Сидоренко О. А. Державна молодіжна політика зайнятості в Україні / А. В. Квітка, О. А. Сидоренко // Соціальна економіка. – 2016. – № 1.Режим доступу: https://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF%2Fse_2016_1_8.pdf

49. Соціальна робота у період кризових змін: сучасні візії. Колективна монографія. 2024. 308 с.

50. Давиденко Г. Цифрова інклюзія та доступність: соціальна діджиталізація: монографія 2023. ISBN 978-617-552-348-3 DOI –

URL: http://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi78/0058529.pdf

51. Краснов Ю. М. Економічна стратегія ефективної зайнятості : Монографія. Київ : Знання України, 2001. 253 с.

52. Гук Л. Сучасний стан інноваційної зайнятості в Україні (на прикладі іт-зайнятості). Україна: аспекти праці. 2015. № 6. С. 18–25.

53 Андрейцева І. РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ. Економіка та суспільство. 2021. № 28. URL: https://doi.org/10.32782/10.32782/2524-0072/2021-28-4 (дата звернення: 25.05.2025).

54. Герасимчук В. І. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення) / В. І. Герасимчук. – К. : Вид-во «ТОВ «Принт-Експрес», 2001. – 503 с.

55. Бондаренко С.О. Соціальна робота з працевлаштування випускників магістратури соціально-орієнтованих спеціальностей: кваліфікаційна робота магістра. – Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2025. – 92 с.

56. Близнюк В. Людський капітал і ринок праці. Економічна теорія. 2008. № 2. С. 75–88.

57. Ковач В. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ РИНКУ ПРАЦІ. Public management. 2020. Т. 22, № 2. С. 93–104. URL: https://doi.org/10.32689/2617-2224-2020-2(22)-93-104 (дата звернення: 25.05.2025).

58. Довбенко М. Теоретики працевлаштування. Вісник Національної академії наук України. № 12. С. 75–79.

59. European Association for the Education of Adults (EAEA). Grundtvig Award 2020. EAEA.org. - URL: https://eaea.org/category/eaea-grundtvig-award-2020/

60. Andersson H., Gustavsson M., Östh J. Early Interventions for Refugees: Evidence from a Natural Experiment. arXiv preprint arXiv:2203.00487. - URL: https://arxiv.org/abs/2203.00487

ДОДАТКИ

Анкета для соціальних працівників центрів зайнятості

Тема: Організація соціальної роботи у сфері зайнятості населення в Україні

Анкета є анонімною. Отримана інформація використовується лише в наукових цілях.

1. Загальна інформація

1. Ваша стать:

 Чоловіча
 Жіноча

2. Ваша вікова категорія:

 До 25 років
 26–35 років
 36–45 років
 46–55 років
 Понад 55 років

3. Освіта:

 Середня спеціальна
 Вища (бакалавр)
 Вища (магістр)
 Післядипломна освіта

4. Посада:

 Фахівець із соціальної роботи
 Кар’єрний радник
 Психолог
 Інше: _____

5. Стаж роботи у сфері соціальної роботи / зайнятості:

 До 1 року
 1–3 роки
 4–7 років
 Понад 7 років

2. Професійна діяльність

6. Які послуги Ви найчастіше надаєте безробітним?

 Консультації щодо пошуку роботи
 Сприяння у навчанні / перекваліфікації
 Психологічна підтримка

- Юридична допомога
- Допомога з оформленням документів
- Інше: _____

7. Наскільки ефективно, на Вашу думку, організована соціальна робота в центрі зайнятості?

- Дуже ефективно
- Скоріше ефективно
- Частково
- Малоефективно
- Взагалі неефективно

8. З якими труднощами Ви стикаєтеся у своїй роботі?

_____

_____

9. Чи достатньо ресурсів і інструментів для якісного виконання соціальної роботи?

- Так
- Частково
- Ні

10. Яких ресурсів або підтримки Вам бракує?

_____

_____

11. Що, на Вашу думку, варто змінити або вдосконалити у сфері соціальної роботи щодо працевлаштування населення?

_____

_____

Анкета для безробітних (відвідувачів центру зайнятості)

Тема: Організація соціальної роботи у сфері зайнятості населення в Україні

Анкета є анонімною. Отримана інформація використовується лише в наукових цілях.

1. Загальна інформація

1 Стать:

 Чоловіча
 Жіноча

2 Вік:

 До 25 років
 26–35 років
 36–45 років
 46–55 років
 Понад 55 років

3 Освіта:

 Середня
 Професійно-технічна
 Вища
 Інше: _____

4 Тривалість перебування на обліку як безробітного(-ї):

 До 3 місяців
 3–6 місяців
 6–12 місяців
 Понад 1 рік

2. Досвід взаємодії з центром зайнятості

5. Яку допомогу Ви отримали в центрі зайнятості?

 Пошук вакансій
 Консультації
 Навчання / курси
 Матеріальна підтримка
 Психологічна підтримка
 Інше: _____
 Не отримував(ла) жодної допомоги

6. Наскільки Ви задоволені отриманими послугами?

 Дуже задоволений(а)
 Задоволений(а)
 Частково

 Не задоволений(а)
 Важко відповісти

7. Чи були для Вас послуги соціального працівника корисними?

 Так
 Частково
 Ні
 Не спілкувався(лася) з соціальним працівником

8. З якими проблемами Ви стикалися під час звернення до центру зайнятості?
☐ Відсутність актуальної інформації про послуги або вакансії
☐ Труднощі з оформленням документів / бюрократія
☐ Невідповідність вакансій моїм професійним навичкам
☐ Байдуже або формальне ставлення працівників
☐ Проблеми з онлайн-сервісами або технікою
☐ Відсутність індивідуального підходу
☐ Психологічний дискомфорт (сором, страх, зневіра)
☐ Інше: _____
☐ Не стикнувся(лася) з жодними проблемами

9. Що, на Вашу думку, слід покращити в роботі центру зайнятості та соціальних працівників?

☐ Надання більш актуальної інформації про вакансії та послуги
☐ Покращення якості консультацій і комунікації з працівниками
☐ Спрощення оформлення документів
☐ Збільшення кількості доступних програм навчання та перекваліфікації
☐ Більше індивідуального підходу до кожного звернення
☐ Покращення психологічної підтримки безробітних
☐ Інше: _____
☐ Нічого не потрібно покращувати