ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
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»

«РОЛЬ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРАВА НА ПРАЦЮ ТА ГІДНУ ЗАЙНЯТІСТЬ»

Здобувача освіти:
Дуб Юлії Олександрівни

Науковий керівник:
Омельченко Олена Валеріївна

Рецензент:
к.пед.н., доц. Коломієць Л.І.

Допущено до захисту рішенням реабілітаційних технологій
Протокол № 11 від «01» червня 2026 р.
Завідувач кафедри _____ Башинська О.І.
(підпис)

Вінниця – 2026

ЗМІСТ

ВСТУП…… 3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ РОТИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРАВА НА ПРАЦЮ ТА ГІДНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ …… 6

1.1 Право на працю та гідна зайнятість як предмет соціально-правового забезпечення…..…….…….. 6

1.2 Соціальна робота у сфері зайнятості як механізм підтримки особи в реалізації права на працю……..... 10

1.3 Зміст, функції та технології соціальної роботи в центрі зайнятості щодо підтримки шукачів роботи та вразливих груп населення…….……... 17

Висновки до першого розділу……... 26

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ПРОЄКТУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРАВА НА ПРАЦЮ ТА ГІДНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ……...…….. 29

2.1 Програма, методологія та організація емпіричного дослідження ролі соціальної роботи на базі Вінницької філії Вінницького обласного центру зайнятості ……..…… 29

2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження ролі соціальної роботи у подоланні бар’єрів доступу до праці та забезпеченні гідної зайнятості….. 36

2.3 Обґрунтування змісту соціального проєкту, спрямованого на посилення соціальної роботи у сфері зайнятості та підтримку вразливих груп населення……. 44

Висновки до другого розділу …… 53

ВИСНОВКИ…… 55

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…… 59

ДОДАТКИ…… 64

ВСТУП

Актуальність теми роботи зумовлена тим, що в сучасних умовах право на працю набуває не лише економічного, а й виразного соціального значення, оскільки можливість людини отримати роботу, зберегти зайнятість і мати належні умови праці безпосередньо впливає на її добробут, соціальну стабільність, почуття безпеки та повноцінну інтеграцію в суспільство. В умовах воєнного стану, внутрішнього переміщення населення, втрати робочих місць, професійної дезадаптації окремих категорій громадян, зростання кількості людей, які потребують підтримки у відновленні трудового потенціалу, проблема забезпечення права на працю та гідної зайнятості набуває особливої гостроти. За таких обставин соціальна робота виходить за межі традиційної допомоги вразливим групам і дедалі більше виявляє себе як важливий механізм подолання бар'єрів доступу до праці, підтримки мотивації до працевлаштування, розвитку конкурентоспроможності людини та захисту її соціально-трудових прав.

Особливої ваги ця тема набуває у контексті діяльності служби зайнятості, яка сьогодні виступає не лише посередником між шукачем роботи і роботодавцем, а й інституцією соціальної підтримки, індивідуального супроводу та міжвідомчої взаємодії. Саме тому дослідження ролі соціальної роботи у забезпеченні права на працю та гідної зайнятості є своєчасним і практично значущим, оскільки дає змогу виявити реальні бар'єри, з якими стикаються різні категорії клієнтів, оцінити ефективність наявних форм підтримки та обґрунтувати напрями їх удосконалення. Вивчення цієї проблематики має не лише теоретичне, а й прикладне значення, адже його результати можуть бути використані для посилення соціальної складової діяльності центрів зайнятості, підвищення якості послуг і наближення практики підтримки населення до принципів гідної праці та соціальної справедливості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій засвідчує, що проблема забезпечення права на працю та гідної зайнятості розглядається в кількох взаємопов'язаних напрямах. Теоретичні основи соціальної роботи висвітлено у працях А. Капської, О. Ляшенко, Н. Мокрицької, А. Поляничко, В. Кирилюк, Н. Рудкевич. Сучасні виклики функціонування ринку праці в умовах війни, зростання вразливості населення та потреба в оновленні інструментів підтримки безробітних відображені у працях В. Близнюк, Л. Яценко, В. Гапочки, Г. Давиденко, Л. Олексієнко та інших авторів. Водночас аналіз джерел показує, що попри наявність значної кількості праць із соціальної політики, зайнятості та технологій соціальної роботи, недостатньо комплексно розкрито саме роль соціальної роботи як практичного механізму забезпечення права на працю та гідної зайнятості в діяльності центрів зайнятості, що й зумовлює наукову та практичну актуальність обраної теми.

Мета дослідження – полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному вивченні ролі соціальної роботи у забезпеченні права на працю та гідної зайнятості, а також у розробленні соціального проєкту, спрямованого на посилення підтримки осіб, які потребують сприяння у працевлаштуванні.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні та нормативно-правові засади забезпечення права на працю та гідної зайнятості в системі соціальної роботи.

2. Розкрити зміст, функції, напрями та технології соціальної роботи у сфері зайнятості, зокрема в діяльності центрів зайнятості щодо підтримки шукачів роботи і вразливих груп населення.

3. Охарактеризувати базу емпіричного дослідження, обґрунтувати його програму, методологію та здійснити аналіз ролі соціальної роботи у подоланні бар'єрів доступу до праці та зайнятості.

4. Розробити та обґрунтувати зміст соціального проєкту, спрямованого на підвищення ефективності соціальної роботи у забезпеченні права на працю та гідної зайнятості.

Об’єкт дослідження – процес соціальної роботи у сфері зайнятості населення як складова сучасної системи соціальної підтримки та реалізації права людини на працю в умовах соціально-економічних трансформацій.

Предмет дослідження – зміст, напрями, технології та організаційні особливості соціальної роботи у забезпеченні права на працю та гідної зайнятості різних категорій клієнтів у діяльності центру зайнятості.

Методи дослідження. У процесі дослідження використано комплекс взаємопов’язаних методів, зокрема аналіз документів, систематизацію, узагальнення та порівняння для вивчення нормативно-правових, організаційних і аналітичних матеріалів центру зайнятості, а також метод опитування, реалізований через авторський міні-опитувальник для клієнтів центру зайнятості «Доступність і зрозумілість отримання послуг». Обробка отриманих результатів здійснювалася шляхом їх змістового узагальнення та інтерпретації, що дало змогу комплексно оцінити роль соціальної роботи у забезпеченні права на працю та гідної зайнятості.

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилось на базі Вінницької філії Вінницького обласного центру зайнятості. Експериментальною роботою було охоплено 30 осіб, з числа отримувачів соціально-орієнтованих послуг (консультування, підбір вакансій, інформування щодо програм сприяння зайнятості, професійного навчання, ваучерів, компенсацій та інших інструментів підтримки).

Публікації. За результатами дослідження опубліковано статтю у науково-практичному журналі «Подільський науковий вісник» № 2 2026 року на тему: «Теоретичні засади соціальної роботи у забезпеченні права на працю та гідної зайнятості в умовах сучасних соціальних викликів».

Структура і обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (45 найменувань) та 3 додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 63 сторінки комп’ютерного тексту, містить 2 таблиці і 11 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ РОТИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРАВА НА ПРАЦЮ ТА ГІДНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1. Право на працю та гідна зайнятість як предмет соціально-правового забезпечення

Право на працю належить до базових соціально-економічних прав людини, оскільки безпосередньо пов’язане з можливістю особи забезпечувати власне існування, підтримувати належний рівень життя та реалізовувати себе у суспільстві. У міжнародно-правовому вимірі це право закріплене в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права [43], де підкреслено, що кожна людина має право на можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. На національному рівні це положення конкретизується у статті 43 Конституції України [15], відповідно до якої кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, а стаття 46 Конституції додатково гарантує право на соціальний захист, зокрема у разі безробіття з незалежних від особи обставин.

Слід підкреслити, що право на працю має не лише індивідуальний, а й суспільний вимір. У документах ООН воно трактується як право кожної людини мати реальну можливість заробляти собі на життя вільно обраною працею, а отже держава повинна не просто формально визнавати це право, а вживати належних заходів для його практичного забезпечення. Такий підхід означає, що обов’язок держави полягає у створенні умов для доступу до ринку праці, професійної орієнтації, професійної підготовки, перепідготовки, а також у запобіганні безробіттю та соціальному виключенню людини. У цьому сенсі право на працю виходить за межі суто трудового права і переходить у сферу соціальної політики, державного управління та соціальної роботи [44].

Разом із тим сучасне розуміння права на працю не обмежується лише фактом працевлаштування. У міжнародному правозахисному та соціально-

трудовому дискурсі дедалі більшого значення набуває категорія гідної зайнятості, яка відображає якісний вимір трудової діяльності. За підходом МОП, гідна праця охоплює продуктивну роботу зі справедливою оплатою, безпечними умовами праці, соціальним захистом працівника і його сім'ї, можливостями особистісного розвитку, участі у прийнятті рішень та рівністю можливостей. У документах ООН також наголошується, що право на працю слід розуміти у взаємозв'язку з правом на справедливі й сприятливі умови праці, а сама праця має бути саме гідною, а не будь-якою формою зайнятості [45].

Не менш важливою є й сама категорія гідної зайнятості, яка відображає сучасний стандарт якості трудового життя. Міжнародна організація праці розглядає гідну працю через чотири базові виміри, а саме зайнятість, права у сфері праці, соціальний захист і соціальний діалог. Отже, гідна зайнятість передбачає не лише наявність робочого місця, а й таку організацію праці, за якої людина має справедливу оплату, безпечні умови праці, захист від соціальних ризиків, можливість професійного розвитку та право бути почутою у трудових відносинах. Саме тому в сучасному науковому і правовому дискурсі право на працю дедалі частіше аналізують у нерозривному зв'язку з поняттям гідної праці як стандартом соціальної справедливості [42].

У правовій системі України засади державної політики у сфері зайнятості визначає Закон України «Про зайнятість населення» [33], який регулює правові, економічні та організаційні основи реалізації державної політики у сфері зайнятості, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізацію їхніх прав на соціальний захист від безробіття. Отже, право на працю в українському законодавстві трактується не лише як індивідуальна свобода вибору професії чи місця роботи, а і як сфера публічної відповідальності держави, яка повинна створювати умови для продуктивної зайнятості, професійної орієнтації, перенавчання, працевлаштування та запобігання безробіттю. У наукових публікаціях також підкреслюється, що соціальний захист безробітних має розглядатися як невід'ємний складник

державної соціальної політики, особливо в умовах зростання соціально-економічних ризиків.

У цьому контексті право на працю та гідна зайнятість виступають предметом саме соціально-правового забезпечення, тобто таким об’єктом впливу, щодо якого поєднуються норми права, інституційні механізми, соціальні послуги та практики підтримки людини. Закон України «Про соціальні послуги» [36] визначає соціальні послуги як дії, спрямовані на профілактику складних життєвих обставин, подолання таких обставин або мінімізацію їхніх негативних наслідків для осіб і сімей. У сфері зайнятості це означає, що труднощі доступу до праці можуть розглядатися не лише як економічна проблема, а і як соціальна вразливість, яка потребує фахового супроводу, консультування, посередництва, мотиваційної підтримки, відновлення соціальної активності та розвитку спроможності особи до самозабезпечення. В умовах війни така постановка питання є особливо важливою, оскільки ринок праці зазнає структурних змін, а кількість осіб, які потребують комплексної соціальної та професійної підтримки, зростає.

Ще одним суттєвим аспектом соціально-правового забезпечення права на працю є принцип рівності та недискримінації. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права прямо пов’язує право на працю з правом на справедливі і сприятливі умови праці, зокрема із справедливою винагородою та рівною оплатою за працю рівної цінності без будь-якої дискримінації. В українському законодавстві ці підходи узгоджуються із Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [34], який закріплює організаційно-правові засади забезпечення рівних можливостей у реалізації прав і свобод людини.

Важливе місце у практичній реалізації цього підходу посідає державна служба зайнятості, діяльність якої дедалі виразніше поєднує інструменти трудового посередництва і соціальної роботи. Порядок надання соціальних послуг суб’єктам ринку праці, затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 237 [35], передбачає, що такі послуги надаються кар’єрними

радниками, спеціалізованими кар’єрними радниками та консультантами по роботі з роботодавцями. Відповідно, центр зайнятості функціонує не лише як адміністративна установа з обліку безробітних, а як інституція соціального супроводу, яка допомагає особі оцінити власну ситуацію, визначити бар’єри до працевлаштування, підібрати індивідуальну траєкторію повернення до ринку праці та налагодити зв’язок із роботодавцем. Саме через таку інтеграцію правових гарантій, соціальних послуг і практик індивідуальної підтримки право на працю набуває реального змісту, а гідна зайнятість стає не лише нормативним ідеалом, а досяжною соціальною метою.

Крім того, право на працю у європейській правовій традиції розкривається як система взаємопов’язаних гарантій. Європейська соціальна хартія і її переглянута редакція поєднують право на працю з правом на справедливі умови праці, безпечні й здорові умови праці, справедливу винагороду, професійну орієнтацію та професійну підготовку. Це дає підстави розглядати соціально-правове забезпечення права на працю як цілісну систему, у якій поєднуються нормативні гарантії, інституційна підтримка, освітньо-професійні механізми, соціальні послуги та практики супроводу людини у складній життєвій ситуації. Саме за такої умови праця стає не лише джерелом доходу, а й чинником соціальної інтеграції, самореалізації, збереження людської гідності та зміцнення суспільної стійкості [12].

Таким чином, право на працю та гідна зайнятість доцільно розглядати як комплексний предмет соціально-правового забезпечення, у межах якого поєднуються міжнародні стандарти, конституційні гарантії, спеціальне законодавство про зайнятість і соціальні послуги, а також практична діяльність інституцій соціальної підтримки. Для соціальної роботи це означає зміщення акценту з формального сприяння працевлаштуванню на ширше завдання забезпечення реального доступу людини до безпечної, продуктивної, соціально захищеної та суспільно значущої праці.

1.2 Соціальна робота у сфері зайнятості як механізм підтримки особи в реалізації права на працю

Соціальна робота у сфері зайнятості є важливим механізмом практичного забезпечення права людини на працю, оскільки поєднує правові гарантії, інституційні ресурси та індивідуалізовану підтримку особи у процесі входження, повернення або утримання на ринку праці. У цьому значенні вона виходить за межі суто адміністративного сприяння працевлаштуванню, адже орієнтується не лише на пошук вакансії, а й на подолання соціальних, психологічних, інформаційних і мотиваційних бар'єрів, що перешкоджають трудовій реалізації людини. Саме тому соціальна робота у сфері зайнятості може розглядатися як один із дієвих інструментів реалізації права на працю та соціального захисту від безробіття (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Соціальна робота у сфері зайнятості як механізм реалізації права на працю

Нормативною основою такого підходу є взаємозв’язок законодавства про зайнятість і законодавства про соціальні послуги. Якщо Закон України «Про зайнятість населення» [33] визначає державні гарантії у сфері праці, сприяння продуктивній зайнятості та захисту від безробіття, то Закон України «Про соціальні послуги» [36] акцентує увагу на профілактиці складних життєвих обставин, їх подоланні або мінімізації негативних наслідків для особи чи сім’ї. У поєднанні ці два нормативні масиви формують підґрунтя для розуміння зайнятості не лише як економічної категорії, а і як соціального процесу, у якому фахова підтримка сприяє відновленню суб’єктності людини та її здатності до самозабезпечення.

У цьому контексті соціальна робота у сфері зайнятості має бути спрямована на виявлення причин, через які особа опиняється у стані безробіття або нестабільної зайнятості. Йдеться не лише про відсутність робочих місць, а й про дефіцит професійних навичок, втрату трудових компетентностей, низьку поінформованість щодо можливостей працевлаштування, кризовий психоемоційний стан, сімейні обставини, вимушене переміщення та інші фактори, що ускладнюють повноцінну участь у трудовому житті. Саме тому зміст соціальної роботи у цій сфері має бути ширшим за формальне консультування та включати соціальну діагностику, оцінювання потреб, мотиваційну підтримку, посередництво та супровід [24] (рис. 1.2).

Важливою характеристикою соціальної роботи у сфері зайнятості є її адресність та індивідуалізований характер. Порядок надання соціальних послуг суб’єктам ринку праці кар’єрними радниками, спеціалізованими кар’єрними радниками та консультантами по роботі з роботодавцями передбачає орієнтацію на індивідуальну ситуацію клієнта, оцінювання його професійного маршруту, виявлення бар’єрів до працевлаштування та визначення оптимальних способів підтримки. Це означає, що особа має розглядатися не як пасивний отримувач допомоги, а як учасник спільного

процесу планування подальших дій, де фахівець допомагає окреслити реалістичну траєкторію повернення до зайнятості [35].



Рис. 1.2. Основні функції соціальної роботи у сфері зайнятості

Водночас ефективність соціальної роботи у сфері зайнятості значною мірою залежить від дотримання базових професійних принципів, які визначають зміст взаємодії з клієнтом. До таких принципів належать повага до гідності людини, індивідуальний підхід, конфіденційність, добровільність прийняття допомоги, орієнтація на активізацію внутрішніх ресурсів особи та партнерський характер взаємодії. Саме завдяки цим принципам клієнт сприймається не як пасивний отримувач послуг, а як повноправний учасник процесу подолання труднощів, пов’язаних із доступом до праці, професійним самовизначенням і пошуком реалістичних шляхів працевлаштування.

Одним із ключових суб’єктів такої підтримки виступає кар’єрний радник, діяльність якого поєднує елементи інформаційного супроводу, консультування, професійної орієнтації та соціально-психологічної підтримки. У сучасних умовах кар’єрний радник не обмежується наданням інформації про вакансії, а допомагає клієнтові осмислити власний

професійний досвід, оцінити конкурентоспроможність, виявити потребу у навчанні чи перенавчанні, сформувати стратегію пошуку роботи та відновити впевненість у власних можливостях. У науковій літературі це пов’язується із застосуванням соціологічних і психолого-педагогічних технологій діяльності кар’єрного радника, які посилюють ефективність взаємодії з шукачами роботи [17].

Особливе значення у соціальній роботі із безробітними має мотиваційна і психосоціальна підтримка. Стан безробіття нерідко супроводжується втратою відчуття стабільності, соціальної значущості, професійної впевненості та контролю над власним життям, а тому потребує не лише правового чи інформаційного реагування, а й фахової роботи з внутрішніми ресурсами людини. У цьому сенсі соціальна робота виконує активізувальну функцію, спрямовану на подолання пасивності, тривожності, апатії та недовіри до власних перспектив. Саме така підтримка допомагає перевести клієнта з позиції очікування допомоги у позицію активного суб’єкта працевлаштування [7].

При цьому важливо враховувати, що труднощі у працевлаштуванні часто мають комплексний характер і поєднують об’єктивні та суб’єктивні бар’єри. До них належать дефіцит вакансій за місцем проживання, невідповідність професійної підготовки сучасним вимогам ринку праці, втрата трудових навичок унаслідок тривалого безробіття, низька цифрова грамотність, психологічна невпевненість, страх змін, зниження самооцінки та обмежені соціальні зв’язки. У таких умовах соціальна робота покликана не лише реагувати на вже наявну проблему безробіття, а й послідовно усувати або послаблювати чинники, що заважають людині повернутися до активної трудової діяльності [24].

Соціальна робота у сфері зайнятості також виконує освітньо-розвивальну функцію. Вона полягає у сприянні професійній орієнтації, підвищенню кваліфікації, формуванню навичок самопрезентації, адаптації до нових вимог ринку праці та розширенню обізнаності людини щодо наявних

механізмів підтримки. В умовах динамічних змін на ринку праці особливої ваги набуває вміння швидко перебудовувати професійну траєкторію, опановувати нові компетентності та користуватися доступними програмами підтримки зайнятості. Тому соціальна робота в цій сфері має не компенсаційний, а розвитковий характер, орієнтований на зростання спроможності особи до самостійного професійного просування [3].

Окремого значення соціальна робота набуває у взаємодії з вразливими категоріями населення, для яких доступ до праці ускладнюється сукупністю соціальних ризиків. У таких випадках працевлаштування не може розглядатися як результат одноразового звернення до служби зайнятості, а потребує комплексного супроводу, координації дій різних суб'єктів допомоги та врахування індивідуальних життєвих обставин клієнта. У наукових працях, присвячених організації соціальних послуг в умовах війни, підкреслюється, що система підтримки має бути гнучкою, доступною та міжсекторальною, оскільки стандартні адміністративні рішення часто виявляються недостатніми для подолання накопичених бар'єрів [24].

Ефективність соціальної роботи у сфері зайнятості значною мірою залежить від міжсекторної взаємодії. Практика підтримки особи у реалізації права на працю потребує узгоджених дій державної служби зайнятості, органів місцевого самоврядування, надавачів соціальних послуг, роботодавців, громадських організацій, освітніх установ та інших соціальних партнерів. Саме завдяки такій взаємодії стає можливим не лише запропонувати вакансію, а й забезпечити клієнтові комплекс умов для працевлаштування, включно з консультуванням, навчанням, соціальним супроводом і подальшою адаптацією. У дослідженнях міжсекторної взаємодії ця координація розглядається як одна з ключових умов результативності соціальної підтримки в кризових умовах [11].

Соціальна робота у сфері зайнятості реалізується на кількох взаємопов'язаних рівнях. На індивідуальному рівні вона виявляється через консультування, діагностику потреб, складання індивідуального плану

підтримки та супровід клієнта у процесі працевлаштування. На інституційному рівні вона забезпечується через організацію діяльності служби зайнятості, координацію надання послуг, залучення фахівців і використання визначених державою інструментів підтримки суб'єктів ринку праці. На рівні громади соціальна робота пов'язана з розбудовою партнерств, створенням доступного середовища для зайнятості та об'єднанням ресурсів різних соціальних інституцій для підвищення шансів людини на трудову інтеграцію.

В умовах війни зміст соціальної роботи у сфері зайнятості суттєво ускладнився, оскільки ринок праці України зазнав глибоких структурних змін. Дослідники ринку праці вказують на посилення дисбалансів між попитом і пропозицією робочої сили, міграційні втрати, територіальну нерівномірність зайнятості та зростання потреби у професійній адаптації населення до нових економічних реалій. За цих умов служба зайнятості та інші суб'єкти соціальної роботи мають діяти не лише як посередники на ринку праці, а як інституції кризової стабілізації, що допомагають людині відновити соціальну включеність і знайти реалістичні шляхи професійної самореалізації. На це вказують і аналітичні матеріали служби зайнятості, які формуються на основі адміністративних даних, статистики та ресурсів пошуку роботи [3] (рис. 1.3).

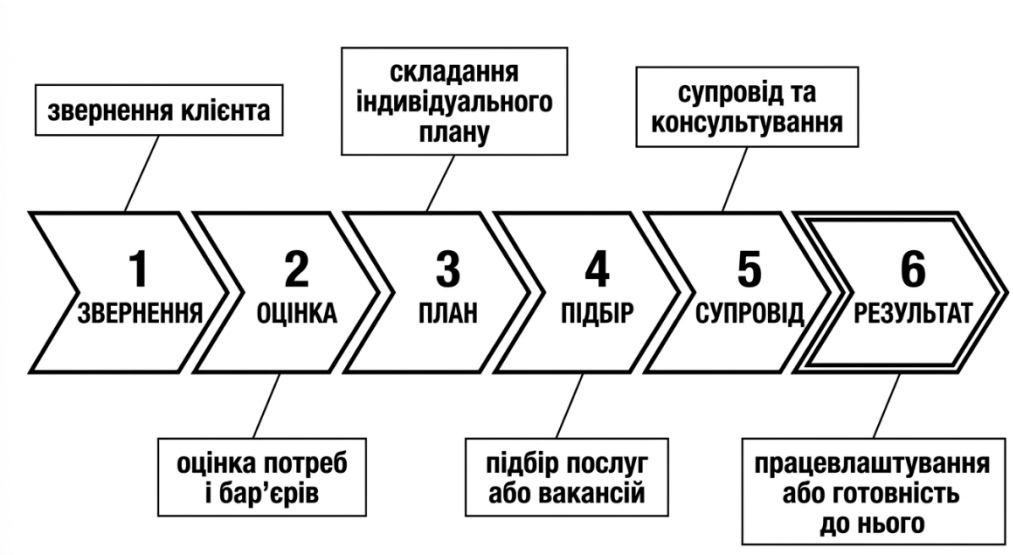


Рис. 1.3. Етапи підтримки клієнта у процесі працевлаштування

У зв’язку з цим соціальна робота у сфері зайнятості повинна мати не лише реагувальний, а й превентивний характер. Її завданням є попередження тривалого безробіття, втрати трудового потенціалу, соціальної ізоляції та закріплення стану залежності від зовнішньої допомоги. Чим раніше особа отримує фахову підтримку, тим вищою є ймовірність збереження її трудової активності, адаптації до нових умов і відновлення здатності до самостійного планування професійного майбутнього. Отже, соціальна робота у сфері зайнятості має розглядатися як важлива складова соціальної профілактики та соціальної реабілітації у широкому значенні [7].

Не менш суттєвою є і правозахисна функція соціальної роботи у сфері зайнятості. Фахівець, який супроводжує клієнта, фактично сприяє реалізації його соціальних прав, допомагаючи зорієнтуватися у механізмах державної підтримки, доступних програмах зайнятості, порядку отримання соціальних послуг та взаємодії з інституціями ринку праці. У такому розумінні соціальна робота стає засобом не лише адаптації особи до ринку праці, а й посилення її правової спроможності, здатності відстоювати власні інтереси та використовувати гарантовані державою можливості для працевлаштування і професійного розвитку [35].

Важливим критерієм результативності соціальної роботи у сфері зайнятості слід вважати не лише сам факт працевлаштування, а й ширші позитивні зміни у становищі клієнта. До таких змін можна віднести підвищення мотивації до праці, відновлення впевненості у власних силах, проходження професійного навчання, розширення соціальних контактів, підвищення готовності до співбесіди та самопрезентації, а також загальне послаблення соціальної вразливості. Саме такий підхід дає можливість оцінювати соціальну роботу у сфері зайнятості не лише як технічний інструмент підбору роботи, а як механізм поступового наближення людини до гідної та стійкої зайнятості.

Таким чином, соціальна робота у сфері зайнятості є багатовимірним механізмом підтримки особи в реалізації права на працю, який поєднує

правове забезпечення, соціальний супровід, психосоціальну підтримку, професійну орієнтацію, міжсекторну взаємодію та індивідуальне планування професійної траєкторії. Її значення особливо зростає в умовах суспільної нестабільності, коли доступ до праці ускладнюється не лише економічними, а й соціальними чинниками. Саме тому в сучасній системі соціального захисту соціальна робота у сфері зайнятості має розглядатися як необхідний механізм перетворення формального права на працю на реально досяжну можливість гідної та стійкої зайнятості.

1.3 Зміст, функції та технології соціальної роботи в центрі зайнятості щодо підтримки шукачів роботи та вразливих груп населення

Право на працю в Україні належить до базових соціально-економічних прав людини і в практичній площині реалізується через поєднання двох взаємопов'язаних компонентів: по-перше, державної політики сприяння зайнятості (створення умов для працевлаштування, професійного розвитку, мобільності робочої сили), по-друге, механізмів соціального захисту на випадок безробіття. У цій системі Державна служба зайнятості та її територіальні органи/підрозділи (зокрема регіональні центри зайнятості) виступають ключовою інституцією «першої лінії», що забезпечує доступ громадян до державних сервісів у сфері праці, а також координує реалізацію активних програм зайнятості на рівні регіону [33].

Місце служби зайнятості визначається її функціональною роллю на ринку праці як державного посередника між попитом роботодавців і пропозицією робочої сили, а також як організатора комплексної підтримки осіб, які шукають роботу. Законодавство у сфері зайнятості задає інституційну логіку: формування і реалізацію політики у сфері зайнятості здійснюють уповноважені державні органи, а практичне надання послуг і застосування інструментів сприяння зайнятості забезпечується через мережу служби зайнятості та її територіальні підрозділи. Таким чином, служба зайнятості є провідним виконавчим

механізмом державних гарантій щодо реалізації права на працю і запобігання довготривалому безробіттю через профілактику соціальної ізоляції, втрати кваліфікації та зниження конкурентоспроможності людини на ринку праці [33].

Водночас служба зайнятості інтегрована у систему соціального захисту через інструменти страхування на випадок безробіття: реєстрацію статусу безробітного, організацію підбору підходящої роботи, направлення на професійне навчання/перенавчання, участь у тимчасових роботах, а також адміністрування процедур, пов'язаних із отриманням допомоги по безробіттю та виконанням взаємних зобов'язань клієнта і служби. У цій частині важливим інституційним елементом є Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, діяльність якого нормативно врегульована, а інструменти підтримки безробітних поєднують «пасивні» заходи (матеріальне забезпечення) з «активними» заходами (працевлаштування, навчання, підвищення кваліфікації) [37].

У діяльності центру зайнятості соціальна робота проявляється як практика забезпечення права на працю через поєднання сервісів працевлаштування з соціальною підтримкою людини, яка втратила роботу або має труднощі доступу до зайнятості. Це означає не лише «підбір вакансії», а й оцінку потреб клієнта, виявлення бар'єрів (кваліфікаційних, інформаційних, соціальних, психологічних, сімейних, медичних), підсилення мотивації до праці, формування реалістичної траєкторії працевлаштування та організацію взаємодії з іншими інституціями. Законодавчо визначено, що соціальні послуги у сфері зайнятості включають інформаційні й консультаційні послуги, професійну орієнтацію, професійне навчання, індивідуальне планування працевлаштування, послуги для роботодавців, послуги з працевлаштування та інші пов'язані послуги.

Організаційно такі послуги надаються через ролі та процедури, закріплені урядовим порядком: адміністратор забезпечує первинний прийом, профілювання та маршрутизацію клієнта, кар'єрний радник здійснює супровід і консультування з метою працевлаштування, а спеціалізований кар'єрний радник

працює з клієнтами з низькими можливостями працевлаштування і ризиком тривалого безробіття.

Соціально-орієнтований характер послуг для шукачів роботи полягає в тому, що клієнт розглядається не як «одиниця обліку», а як людина з індивідуальною життєвою ситуацією, ресурсами та обмеженнями. У межах чинного правового поля центр зайнятості забезпечує комплекс соціальних послуг у сфері зайнятості та заходів сприяння зайнятості, серед яких ключовими для шукачів роботи є: інформаційні й консультаційні послуги, професійна орієнтація, професійне навчання, індивідуальне планування працевлаштування та послуги з працевлаштування. [33]

Першим практичним інструментом супроводу є організація доступу до послуги: звернення може відбуватися очно через підрозділи служби зайнятості або онлайн. Зокрема, подання заяви на отримання статусу безробітного та старт взаємодії із службою зайнятості доступні через електронні сервіси (портал «Дія»), що знижує бар’єри звернення для осіб, які переміщені, мають обмежену мобільність або перебувають у складних умовах.

Після первинного контакту застосовується профілювання (оцінка мотивації та можливостей працевлаштування) і формується індивідуалізована стратегія підтримки. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», індивідуальне планування працевлаштування передбачає визначення переліку та послідовності соціальних послуг і заходів сприяння зайнятості з урахуванням результатів профілювання, що фіксується в індивідуальному плані працевлаштування [33].

Практично цей підхід реалізується через роботу кар’єрного радника, який разом із клієнтом узгоджує кроки пошуку роботи, активні заходи та, за потреби, освітні траєкторії, а також здійснює моніторинг виконання плану та коригування маршруту.

Далі застосовується блок інформаційно-консультаційної підтримки, що включає роз’яснення прав і обов’язків, доступних програм, стану ринку праці, вимог роботодавців, а також формування навичок пошуку роботи

(самопрезентації, підготовки резюме, проходження співбесіди). Урядовий порядок прямо визначає, що адміністратор центру зайнятості забезпечує надання повної інформації про порядок і умови отримання послуг, перелік документів, умови набуття статусу безробітного та інші ключові параметри взаємодії.

Важливим інструментом саме «соціальної» компоненти є профорієнтація та кар'єрне консультування, які допомагають клієнту співвіднести власні здібності й інтереси з можливостями ринку праці та ухвалити реалістичне рішення щодо працевлаштування або зміни професійної траєкторії. Державна служба зайнятості підтримує це через офіційні сервіси профорієнтації та розвитку кар'єри, зокрема онлайн-платформу з тестуванням і матеріалами для самооцінювання та планування кар'єри.

Окремий напрям супроводу – підвищення конкурентоспроможності клієнта через професійне навчання. Закон визначає професійне навчання як одну з базових соціальних послуг у сфері зайнятості, а урядовий порядок деталізує інструменти його реалізації, включно з навчанням зареєстрованих безробітних та ваучерами для окремих категорій громадян.

Для клієнтів це означає можливість отримати нову кваліфікацію або підвищити наявну, що прямо впливає на шанс працевлаштування, особливо в умовах структурних змін на ринку праці.

Нарешті, ядром супроводу лишається сприяння працевлаштуванню: підбір підходящої роботи, організація комунікації з роботодавцями, участь у заходах із працевлаштування, а за потреби – залучення до тимчасових форм зайнятості. У межах правової моделі це розглядається як поєднання «послуг з працевлаштування» та «заходів сприяння зайнятості», серед яких окремо названі підтримка самозайнятості/підприємництва, стажування, громадські та інші роботи тимчасового характеру, а також інші програми, запроваджені рішеннями Уряду.

Робота з вразливими групами є одним із ключових вимірів соціальної роботи в системі зайнятості, оскільки саме ці категорії громадян найчастіше стикаються з поєднанням бар'єрів, які ускладнюють реалізацію права на працю:

нерівний доступ до інформації, обмеження мобільності, дефіцит актуальних компетентностей, психологічні наслідки кризових подій, дискримінаційні практики, нестабільність житлових і сімейних обставин. Нормативно така спрямованість підтримки закріплюється, зокрема, через передбачення додаткових гарантій у працевлаштуванні для окремих категорій населення, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

У межах центрів зайнятості соціальна робота з вразливими групами базується на принципі індивідуалізації підтримки та поєднанні сервісної й соціально-захисної складових. Практично це означає: первинну оцінку потреб і ризиків клієнта, визначення його можливостей працевлаштування, узгодження реалістичної траєкторії працевлаштування/навчання, а також підключення суміжних сервісів (соціального захисту, реабілітації, психологічної підтримки, освітніх можливостей, правової допомоги).

За 2025 році Вінницька обласна служба зайнятості забезпечила працевлаштування 17001 осіб [1]. На рис. 1.4 подано розподіл для різних груп населення.



Рис. 1.4 Забезпечено зайнятість населення Вінницьким обласним центром зайнятості у 2025 році

Окремого значення набувають інструменти стимулювання роботодавців до працевлаштування представників вразливих груп. Найпоширеніший у воєнний час приклад – підтримка зайнятості внутрішньо переміщених осіб. Нормативний механізм передбачає компенсацію роботодавцю витрат на оплату праці за працевлаштування ВПО, що створює економічний стимул відкривати робочі місця та знижує ризики роботодавця під час найму.

З позиції соціальної роботи це підсилює результативність супроводу ВПО: кар'єрне консультування та підбір вакансії поєднуються з роботою над адаптацією в новій громаді, узгодженням умов праці, стабілізацією побутових чинників (логістика, житло, догляд за дітьми) і налагодженням соціальних зв'язків.

Ще один критично важливий напрям – забезпечення доступу до праці для осіб з інвалідністю, у тому числі ветеранів/ветеранок з інвалідністю внаслідок війни. Тут центральним є не лише підбір вакансії, а й створення реальних умов праці: адаптація робочого місця, забезпечення спеціальними меблями/обладнанням, пристосування робочого простору. Діє урядовий порядок компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць/місць провадження діяльності для осіб з інвалідністю, що дозволяє роботодавцю (а в окремих випадках і самозайнятій особі) компенсувати витрати на необхідні пристосування.

Уряд також публічно повідомляв про розширення програми компенсацій у контексті створення робочих місць для ветеранів з інвалідністю, що підкреслює державний пріоритет інклюзивної зайнятості.

Для багатьох вразливих груп визначальним бар'єром є невідповідність професійних компетентностей поточному попиту на ринку праці. Тому соціальна робота в центрі зайнятості активно спирається на інструменти професійного навчання та перекваліфікації, зокрема на механізм ваучерів на навчання. Державна служба зайнятості надає інформацію про порядок отримання ваучера та перелік документів, а нормативні рамки видачі ваучерів встановлені урядовою постановою (рис. 1.5).



Рис. 1.5 Забезпечення професійного навчання Вінницьким обласним центром зайнятості у 2025 році

Окремо акцентується, що можливістю ваучерного навчання можуть користуватися, зокрема, захисники й захисниці/ветерани та звільнені з військової служби, що робить цей інструмент важливим елементом повернення до економічної активності (рис. 1.6).



Рис. 1.6 Організація навчання за ваучером Вінницьким обласним центром зайнятості у 2025 році

Вразливість на ринку праці часто має не лише «індивідуальну», а й «сімейну» чи «територіальну» природу (виховання дітей без належної підтримки, проживання у сільській місцевості, обмежена транспортна доступність, втрата документів або перерви у зайнятості). Тому в соціальній роботі важливими стають практики міжсекторальної взаємодії: координування з органами соціального захисту, службами у справах дітей, закладами освіти, медичними установами, реабілітаційними сервісами, громадськими організаціями. Саме партнерська підтримка дозволяє «зняти» супутні бар'єри й утримати фокус клієнта на досяжному результаті – працевлаштуванні та стабілізації життєвої ситуації.

Окремою технологією розширення доступу до гідної зайнятості для вразливих клієнтів є підтримка самозайнятості й підприємництва. Державна служба зайнятості інформує про грантові програми, зокрема в межах «єРобота» («Власна справа», а також гранти для ветеранів та другого з подружжя), що дає можливість частині клієнтів створити робоче місце для себе й потенційно для інших, не залежачи від вузького локального ринку вакансій (рис. 1.7).



Рис. 1.7 Мікрогранти/гранти на створення або розвиток власного бізнесу Вінницьким обласним центром зайнятості у 2025 році

У соціальній роботі це поєднується з оцінкою реалістичності бізнес-ідеї, підтримкою мотивації, плануванням навчальних потреб та супроводом у взаємодії з сервісами підтримки підприємництва.

За даними Вінницької обласної служби зайнятості за січень–листопад 2025 року [1] простежується виразна адресність послуг для ключових категорій клієнтів, що мають підвищені ризики обмеженого доступу до праці. Найчисельнішою групою отримувачів послуг були жінки (23208 осіб) і молодь до 35 років (8247 осіб), причому показники працевлаштування в цих сегментах є відносно високими: 11291 жінка (48,7%) та 4234 молоді особи (51,3%) були працевлаштовані. Водночас для груп із більш складним профілем бар'єрів результати працевлаштування є нижчими: серед ВПО послуги отримали 3731 особа, працевлаштовано 1257 (33,7%); серед людей з інвалідністю – 1907 і 455 відповідно (23,9%); серед учасників бойових дій – 947 і 188 (19,9%). На кінець звітного періоду значна кількість осіб продовжувала отримувати послуги, що свідчить про потребу в тривалішому супроводі: 5294 жінки, 1649 молодих людей, 1197 ВПО, 514 осіб з інвалідністю та 206 учасників бойових дій.

Структура застосованих інструментів демонструє поєднання працевлаштування з підвищенням конкурентоспроможності та стимулами для роботодавців, що є характерним для соціально-орієнтованої моделі підтримки зайнятості. Зокрема, для ВПО поряд із працевлаштуванням (1257 осіб) фіксується використання компенсацій роботодавцям (393 працевлаштовані з компенсацією витрат на оплату праці), навчання (145 осіб) і ваучерів (101), що підсилює інтеграцію на новому ринку праці. Для людей з інвалідністю поряд із працевлаштуванням (455) істотними є інструменти навчання (177), ваучерів (104) і компенсацій на облаштування робочого місця (90), які безпосередньо знижують бар'єри доступності праці. Для учасників бойових дій, крім працевлаштування (188) і ваучерів (63), помітною є роль грантових рішень (103 позитивні рішення щодо грантів), що свідчить про актуальність самозайнятості та підприємництва як альтернативного шляху до економічної активності в умовах обмеженої пропозиції вакансій.

Таким чином, робота з вразливими групами в центрі зайнятості є комплексною: вона поєднує індивідуалізований супровід (оцінка потреб, планування, консультування), інструменти активної політики зайнятості (навчання, програми підтримки роботодавців, гранти), а також партнерську взаємодію для подолання соціальних бар'єрів. Саме ця комплексність дозволяє розглядати діяльність центру зайнятості як практичний майданчик реалізації соціальної роботи у забезпеченні права на працю та гідну зайнятість.

Висновки до першого розділу

У першому розділі встановлено, що право на працю є одним із базових соціально-економічних прав людини, а його реальне забезпечення неможливо звести лише до формального визнання можливості працювати. Воно охоплює обов'язок держави створювати умови для доступу до ринку праці, професійної орієнтації, навчання, перепідготовки, запобігання безробіттю та соціальному виключенню. У цьому зв'язку право на працю доцільно розглядати не тільки як категорію трудового права, а і як складову соціальної політики, системи соціального захисту та практики соціальної роботи.

Також з'ясовано, що сучасне трактування права на працю нерозривно пов'язане з поняттям гідної зайнятості. Ідеться не просто про наявність робочого місця, а про таку трудову діяльність, яка відповідає вимогам безпеки, справедливої оплати, соціального захисту, професійного розвитку, рівності можливостей і поваги до людської гідності. Саме тому гідна зайнятість постає якісним критерієм реалізації права на працю і водночас важливим орієнтиром для державної соціальної політики та практики підтримки людини у сфері зайнятості.

Узагальнення теоретичних підходів дало підстави стверджувати, що право на працю та гідна зайнятість виступають предметом комплексного соціально-правового забезпечення, у межах якого поєднуються правові норми, інституційні механізми, соціальні послуги та практики індивідуальної

підтримки. Особливого значення при цьому набувають принципи рівності, недискримінації, доступності послуг та адресності допомоги. Такий підхід дозволяє перейти від вузького розуміння працевлаштування до ширшого бачення трудової інтеграції особи як умови її соціальної стабільності, самореалізації та повноцінної участі в суспільному житті.

Доведено, що соціальна робота у сфері зайнятості є важливим механізмом практичного забезпечення права на працю, оскільки вона поєднує правове інформування, соціальний супровід, психосоціальну підтримку, професійну орієнтацію, мотиваційне консультування та допомогу у вибудовуванні реалістичної професійної траєкторії. Її специфіка полягає в орієнтації не лише на пошук вакансії, а й на подолання соціальних, психологічних, інформаційних і поведінкових бар'єрів, які перешкоджають трудовій реалізації людини. Завдяки цьому соціальна робота у сфері зайнятості виконує не лише сервісну, а й правозахисну, превентивну та реабілітаційну функції.

Важливим висновком є те, що результативність соціальної роботи у сфері зайнятості безпосередньо залежить від індивідуалізованого підходу до клієнта. Людина, яка перебуває у стані безробіття або нестабільної зайнятості, має розглядатися не як пасивний отримувач послуг, а як активний учасник процесу змін. У цьому контексті особливого значення набуває діяльність кар'єрного радника, який допомагає виявити бар'єри працевлаштування, оцінити наявні ресурси, посилити мотивацію, визначити потребу у навчанні та сформувати покроковий план повернення до продуктивної зайнятості.

На основі аналізу змісту, функцій і технологій соціальної роботи в центрі зайнятості встановлено, що ця діяльність має комплексний характер і реалізується через поєднання інформаційно-консультаційних послуг, профілювання, професійної орієнтації, індивідуального планування працевлаштування, професійного навчання, взаємодії з роботодавцями, а також супроводу вразливих груп населення. Саме в центрі зайнятості соціальна робота набуває прикладного змісту, оскільки забезпечує зв'язок між

державною політикою зайнятості та конкретними потребами людини, яка стикається з труднощами доступу до праці.

Окремо обґрунтовано, що в умовах війни значення соціальної роботи у забезпеченні права на працю та гідної зайнятості істотно зростає. Структурні зміни ринку праці, внутрішнє переміщення населення, посилення вразливості окремих категорій клієнтів, зростання потреби у перекваліфікації та соціальній адаптації зумовлюють необхідність гнучких, міжсекторальних і довготривалих моделей підтримки. Отже, соціальна робота у сфері зайнятості має розглядатися як стратегічно важливий інструмент перетворення формально гарантованого права на працю на реальну можливість людини отримати гідну, стійку та соціально захищену зайнятість.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ПРОЄКТУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРАВА НА ПРАЦЮ ТА ГІДНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1 Програма, методологія та організація емпіричного дослідження ролі соціальної роботи на базі Вінницької філії Вінницького обласного центру зайнятості

Роль соціальної роботи служби зайнятості не зводиться лише до обліку безробітних або добору вакансій. У сучасній моделі вона виконує соціально-орієнтовану функцію: забезпечує доступність послуг, індивідуалізацію підтримки, роботу з вразливими групами, координацію міжвідомчої взаємодії та перенаправлення до суміжних сервісів (соціального захисту, освіти, охорони здоров'я, реабілітації, підтримки роботодавців). На регіональному рівні, зокрема у Вінницькій філії Вінницького обласного центру зайнятості, це проявляється через організацію сервісів для населення й роботодавців, інформування про можливості працевлаштування та навчання, підтримку підприємницьких ініціатив і взаємодію з партнерами у громадах, що формує практичний інституційний каркас реалізації права на працю та гідну зайнятість у конкретному регіоні.

Вінницький обласний центр зайнятості як територіальна ланка Державної служби зайнятості реалізує державну політику у сфері зайнятості та виконує одночасно сервісні й соціально-захисні функції. У логіці забезпечення права на працю центр зайнятості виступає «точкою входу» до системи підтримки людини на ринку праці: від первинного інформування та профорієнтації – до працевлаштування, професійного навчання/перенавчання, підтримки самозайнятості та супроводу у складних життєвих обставинах. При цьому законодавство визначає перелік соціальних послуг у сфері зайнятості (інформаційні й консультаційні послуги, професійна орієнтація, професійне навчання, індивідуальне планування працевлаштування, послуги для

роботодавців, послуги з працевлаштування тощо), а також ключові заходи сприяння зайнятості (стимулювання створення робочих місць, підтримка самозайнятості, забезпечення стажування й першого робочого місця для молоді, громадські/тимчасові роботи, підтримка неконкурентоспроможних груп). [33]

Практична діяльність центру зайнятості зазвичай розгортається у двох взаємопов'язаних напрямах – робота з населенням (пропозиція робочої сили) та робота з роботодавцями (попит на робочу силу). Для шукачів роботи та зареєстрованих безробітних ключовими є: підбір вакансій і сприяння працевлаштуванню; кар'єрне консультування, професійна діагностика та розвиток навичок пошуку роботи (резюме, підготовка до співбесіди тощо); професійне навчання, у т.ч. за індивідуальною траєкторією та потребами ринку праці; залучення до тимчасової зайнятості й суспільно корисних робіт; підтримка самозайнятості та підприємницьких ініціатив через програми грантів/мікрогрантів. Окремо підкреслюється інструмент індивідуального планування працевлаштування, що дозволяє узгодити кроки клієнта й сервісні дії фахівців (кар'єрних радників) у досягненні реалістичного результату – працевлаштування або підвищення конкурентоспроможності.

Для роботодавців центр зайнятості виконує функції кадрового посередника та партнера у формуванні зайнятості: приймає та супроводжує вакансії, організовує підбір кандидатів (у т.ч. із використанням діагностичних інструментів), сприяє проведенню ярмарків вакансій і комунікації з потенційними працівниками, координує професійне навчання безробітних «під замовлення» роботодавця, надає консультації щодо зайнятості та страхування на випадок безробіття, підтримує роботодавців у ситуаціях запланованого вивільнення персоналу, а також адмініструє/супроводжує програми компенсацій і стимулів (зокрема у випадку працевлаштування ВПО, підтримки створення робочих місць, окремих програм для вразливих груп).

Важливим сучасним вектором діяльності є цифровізація сервісів і зниження бар'єрів доступу до послуг. Зокрема, механізми подання заяв і

отримання статусу безробітного та призначення допомоги з безробіття доступні онлайн; передбачені спрощені процедури для ВПО та осіб із територій, де тривали/тривають бойові дії, що є суттєвим елементом соціальної підтримки в умовах війни.

Цільові групи клієнтів центру зайнятості охоплюють як громадян, так і роботодавців. До груп населення належать шукачі роботи та безробітні (законодавчо визначені, зокрема, як особи віком від 15 до 70 років, які не мають заробітку й готові приступити до роботи), молодь, особи передпенсійного віку, внутрішньо переміщені особи, особи з інвалідністю, малозабезпечені сім'ї та інші категорії, що потребують посиленої підтримки у доступі до праці.

У регіональному вимірі це підсилюється спеціалізованими сервісними «лінійками» (підтримка ВПО, профорієнтація, «перша робота», програми компенсацій для роботодавців, навчання тощо), що відображає орієнтацію служби на потреби різних груп клієнтів і на практичне забезпечення гідної зайнятості

Організаційна побудова Вінницького обласного центру зайнятості поєднує обласний рівень управління (координація, планування, методичний супровід, фінансово-адміністративні функції) та мережу територіальних підрозділів, через які безпосередньо надаються послуги населенню і роботодавцям. На території області функціонують філії та їхні структурні одиниці (управління/відділи), що забезпечує «присутність» служби зайнятості в громадах і наближеність сервісів до клієнта. Це підтверджується офіційно оприлюдненим переліком контактів структурних підрозділів, де наведено філії та підпорядковані їм відділи/управління в межах області (зокрема, Вінницька, Гайсинська, Жмеринська, Могилів-Подільська, Тульчинська, Хмільницька філії та їхні територіальні підрозділи).

Внутрішня організаційна структура обласного центру зайнятості відображає розподіл ключових функцій між управліннями та відділами. Структурна схема центру передбачає наявність керівництва (директор,

заступники) та профільних блоків, серед яких управління організації надання послуг (зокрема, підрозділи, пов’язані з працевлаштуванням і рекрутингом), управління реалізації програм зайнятості (робота з роботодавцями, організація професійного навчання), фінансовий блок і бухгалтерський облік, правове забезпечення та антикорупційні функції, робота з персоналом, організаційна робота, ІТ та електронні сервіси, комунікації, а також господарське забезпечення й закупівлі. Такий розподіл дозволяє одночасно підтримувати стандартизовані процедури надання послуг і гнучко реагувати на запити клієнтів та ринку праці в регіоні.

Взаємодія з територіальними громадами (ОТГ/ТГ) є одним із практично важливих напрямів роботи служби зайнятості, оскільки саме на рівні громади концентруються локальні потреби ринку праці та можливості створення/збереження робочих місць. Співпраця з громадами ґрунтується на партнерських відносинах і розглядається як пріоритет для досягнення спільних цілей. На практиці це може включати обговорення перспектив розвитку громади, стимулювання створення нових робочих місць, підтримку малого підприємництва та питання легалізації зайнятості, а також координацію заходів активної політики зайнятості на місцевому рівні.

Взаємодія з роботодавцями займає центральне місце у діяльності центру зайнятості, адже без сформованого попиту на робочу силу неможливо досягти стійких результатів у працевлаштуванні. У матеріалах служби зайнятості акцентовано, що ефективна співпраця з роботодавцями передбачає вивчення потреб ринку праці, оперативну допомогу в укомплектуванні вакансій та підбір кандидатів із застосуванням інструментів рекрутингу. На регіональному рівні ця взаємодія реалізується, зокрема, через проведення ярмарків вакансій та інших форматів прямої комунікації між роботодавцями й шукачами роботи; у повідомленні Вінницького ОЦЗ описано ярмарок вакансій як майданчик зустрічі сторін ринку праці та наведено приклади роботодавців-учасників і актуальних потреб у кадрах.

Окремим компонентом інституційної взаємодії є співпраця із соціальними партнерами – державними й недержавними організаціями, що доповнюють або підсилюють можливості служби зайнятості у підтримці клієнта. Практика залучення соціальних партнерів простежується у форматах спільних профорієнтаційних та інформаційних заходів, які підвищують поінформованість населення і розширюють доступ до ресурсів. Також фіксується співпраця з громадськими організаціями у питаннях працевлаштування, зокрема для ВПО, що є особливо актуальним у контексті війни та підвищених ризиків соціально-трудової дезадаптації. На макрорівні розвиток партнерських підходів корелює з логікою соціального діалогу, який підтримують інституції тристоронньої взаємодії (держава – роботодавці – профспілки) у сфері соціально-економічної політики.

У підсумку, організаційна структура Вінницького обласного центру зайнятості та його мережі територіальних підрозділів створює адміністративні й сервісні умови для реалізації державної політики зайнятості в області, а системна взаємодія з громадами, роботодавцями та соціальними партнерами формує практичний «каркас» для забезпечення права на працю і просування принципів гідної зайнятості на регіональному рівні.

Оцінювання ролі соціальної роботи у забезпеченні гідної зайнятості було проведено на основі аналізу бар’єрів, які фактично обмежують реалізацію права на працю для різних категорій клієнтів. Для отримання даних було використано аналітичний метод

Експериментальну базу оцінювання ефективності соціальної підтримки становили клієнти Вінницької філії Вінницького обласного центру зайнятості, які зверталися за отриманням соціально-орієнтованих послуг (консультування, підбір вакансій, інформування щодо програм сприяння зайнятості, професійного навчання, ваучерів, компенсацій та інших інструментів підтримки). Вибірку сформовано за принципом доступності та добровільності участі: до опитування залучалися повнолітні відвідувачі/відвідувачки, які погодилися анонімно оцінити досвід взаємодії із

фахівцями центру одразу після отримання послуги. Для забезпечення змістовної репрезентативності оцінювання до досліджуваних включалися представники різних категорій клієнтів (зокрема ВПО, люди з інвалідністю, учасники бойових дій/ветерани, жінки, молодь до 35 років та інші), а збір даних здійснювався без фіксації персональних даних, із дотриманням принципів добровільності, конфіденційності та етичності соціальної роботи. Загалом вдалось опитати 40 осіб.

Методологія емпіричного дослідження була побудована з урахуванням мети роботи, яка полягала у вивченні ролі соціальної роботи у забезпеченні права на працю та гідної зайнятості на базі Вінницької філії Вінницького обласного центру зайнятості. Дослідження здійснювалося у два послідовні етапи, що дало змогу поєднати аналіз інституційного досвіду установи з безпосереднім вивченням сприйняття послуг їхніми отримувачами. Така логіка дала можливість не лише описати формально закріплені напрями діяльності центру зайнятості, а й простежити, як вони реалізуються у практиці взаємодії з клієнтами.

На першому етапі було застосовано метод аналізу документів. У межах цього етапу вивчалися нормативно-правові, організаційні, інформаційно-аналітичні та статистичні матеріали центру зайнятості, що характеризують його функції, напрями роботи, перелік послуг, цільові групи клієнтів, механізми взаємодії з роботодавцями та громадами, а також особливості організації соціальної підтримки шукачів роботи. Використання аналізу документів дало можливість отримати цілісне уявлення про інституційні засади діяльності установи, виявити офіційно визначені механізми сприяння зайнятості та окреслити те підґрунтя, на якому реалізується соціальна робота у сфері працевлаштування.

Крім власне аналізу документів, на першому етапі використовувалися методи узагальнення, систематизації та порівняння. Це дозволило впорядкувати зібрану інформацію за змістовими блоками, виокремити основні характеристики соціально-орієнтованих послуг, а також встановити, які саме

аспекти діяльності центру зайнятості мають найбільше значення для дослідження права на працю та гідної зайнятості. Результати цього етапу стали основою для підготовки емпіричного інструментарію, оскільки саме аналіз документації дозволив визначити, які параметри доступності та зрозумілості послуг доцільно вивчати з позиції клієнтів.

На другому етапі було проведено емпіричне дослідження із застосуванням методу опитування. Для цього було розроблено міні-опитувальник для клієнтів центру зайнятості «Доступність і зрозумілість отримання послуг» (Додаток А). Його зміст було спрямовано на з'ясування того, наскільки легко клієнтам орієнтуватися в системі послуг центру зайнятості, чи є для них зрозумілими порядок звернення, зміст консультацій, комунікація з фахівцями, а також чи відчувають вони реальну підтримку у вирішенні питань, пов'язаних із працевлаштуванням. Таким чином, опитування дозволило перенести акцент із формального опису послуг на їх сприйняття та оцінку безпосередніми отримувачами.

Розроблений міні-опитувальник мав прикладний характер і був орієнтований на виявлення не лише позитивного досвіду клієнтів, а й можливих труднощів, що виникають у процесі отримання послуг. Через нього передбачалося встановити, наскільки доступною є інформація про послуги, чи достатньо зрозумілою є процедура взаємодії з установою, чи відповідає надана підтримка очікуванням клієнтів та які бар'єри можуть знижувати ефективність соціальної роботи у сфері зайнятості. Отже, опитувальник виступив інструментом первинного вивчення клієнтського досвіду, що дозволяє оцінити практичний вимір реалізації права на працю через послуги центру зайнятості.

Організація дослідження ґрунтувалася на дотриманні принципів добровільності, анонімності та конфіденційності. Участь респондентів в опитуванні була вільною, а отримані відповіді використовувалися виключно в узагальненому вигляді для наукового аналізу. Обробка результатів передбачала систематизацію відповідей, їх змістове узагальнення та подальшу

інтерпретацію у контексті завдань дипломного дослідження. Саме така методологічна побудова дала змогу поєднати аналіз організаційної практики центру зайнятості з емпіричним вивченням досвіду його клієнтів і, відповідно, створила достатню основу для подальшого аналізу ролі соціальної роботи у забезпеченні права на працю та гідної зайнятості.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження ролі соціальної роботи у подоланні бар'єрів доступу до праці та забезпеченні гідної зайнятості

Оцінювання ролі соціальної роботи у забезпеченні гідної зайнятості доцільно починати з аналізу бар'єрів, які фактично обмежують реалізацію права на працю для різних категорій клієнтів. Дані Вінницької обласної служби зайнятості за січень–листопад 2025 року демонструють, що результативність працевлаштування суттєво різниться між групами: серед молоді до 35 років працевлаштовано 51,3% від тих, хто отримував послуги, серед жінок – 48,7%, серед ВПО – 33,7%, серед людей з інвалідністю – 23,9%, серед учасників бойових дій – 19,9% (Додаток Б). Паралельно значна кількість клієнтів продовжувала отримувати послуги на кінець періоду, що опосередковано вказує на наявність стійких перешкод (наприклад, 1197 ВПО, 514 людей з інвалідністю, 206 УБД, 5294 жінки, 1649 молодих осіб) [1].

Найбільш універсальними для більшості клієнтів є інформаційні та компетентнісні бар'єри, коли людина має неповну інформацію про можливості працевлаштування, програми підтримки, вимоги роботодавців, або її професійний досвід і навички не відповідають актуальному попиту. У цих випадках соціальна робота в центрі зайнятості фокусується на уточненні запиту, профілюванні потреб, формуванні реалістичної траєкторії працевлаштування й підвищенні конкурентоспроможності через навчання та ваучери. Наявність помітних обсягів навчання й ваучерної підтримки в усіх групах (зокрема у жінок – 1766 осіб навчались і 707 отримали ваучери; у ВПО – 145 і 101 відповідно; у

людей з інвалідністю – 177 і 104; у молоді – 532 і 56; в УБД – 39 і 63) підкреслює, що дефіцит релевантних компетентностей є системним чинником, який потребує соціально-орієнтованого супроводу.

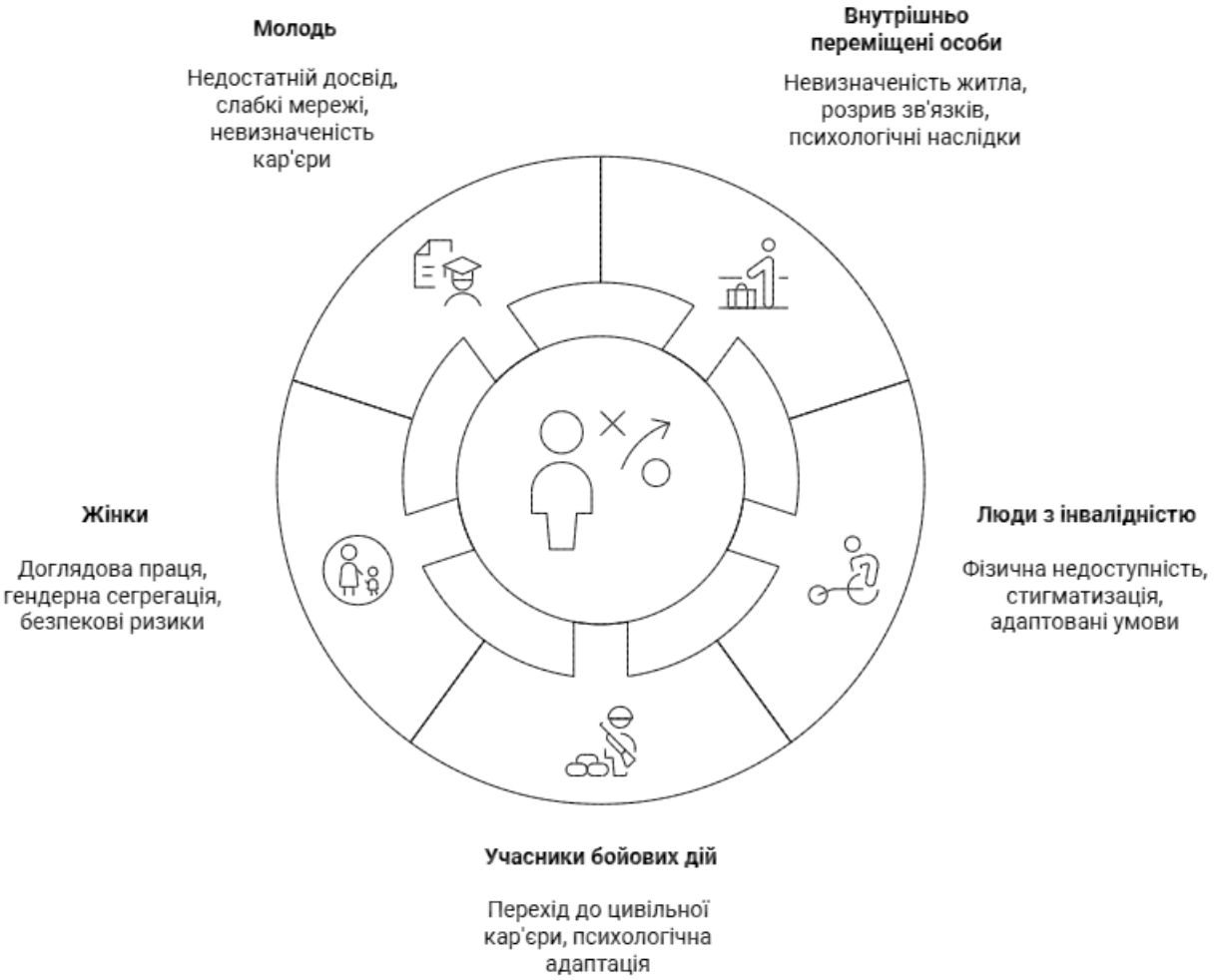


Рис. 2.1 Основні бар’єри працевлаштування в Україні

Для внутрішньо переміщених осіб провідними виступають бар’єри, пов’язані з вимушеною зміною місця проживання та «розривом» соціально-трудових зв’язків: невизначеність житлових умов, логістичні труднощі, обмежений доступ до локальних мереж працевлаштування, а також невідповідність наявного досвіду структурі вакансій у приймаючій громаді. Додатково посилюють вразливість психологічні наслідки переміщення та потреба швидко відновити фінансову стабільність, що нерідко знижує можливість тривалого пошуку роботи «за фахом» і підвищує ризик погодження

на нестійкі або низькооплачувані форми зайнятості. Те, що частина ВПО працевлаштована із застосуванням компенсацій роботодавцям (393 випадки), вказує: поряд із підтримкою самого клієнта важливим бар'єром лишається готовність роботодавця брати на себе ризики найму людини в умовах релокації та невизначеності.

Для людей з інвалідністю бар'єри доступу до праці мають комплексний характер і часто поєднують фізичну недоступність робочих місць і транспорту, потребу в адаптованих умовах праці, а також стигматизацію та упередження з боку частини роботодавців. У таких випадках «гідна зайнятість» прямо залежить не лише від наявності вакансії, а від спроможності забезпечити безпечні та доступні умови виконання роботи. Показник компенсацій за облаштування робочого місця (90 випадків) є індикатором того, що бар'єр доступності робочого середовища є практично значущим і потребує інституційних рішень поряд з індивідуальним супроводом клієнта.

Для учасників бойових дій характерними є бар'єри, пов'язані з переходом від військового досвіду до цивільної кар'єри: потреба у відновленні здоров'я і реабілітації, психологічна адаптація, інколи – зміна професійної ідентичності та переклад військових компетенцій у «цивільну» мову ринку праці. Додатковим чинником можуть бути очікування щодо умов праці (гнучкий графік, стабільність, соціальні гарантії), які не завжди співпадають із пропозицією локального ринку. Значна кількість позитивних рішень про гранти на створення або розвиток власного бізнесу (103) свідчить, що для частини цієї групи підприємництво розглядається як реалістичний альтернативний маршрут економічної активності, зокрема тоді, коли наймана праця не забезпечує прийнятних умов або швидкого входу в зайнятість.

Для жінок бар'єри частіше мають соціально-рольову й організаційну природу: навантаження доглядовою працею (діти, літні родичі), обмеження щодо графіку, безпекові ризики та територіальна доступність робочих місць, а також гендерна сегрегація на ринку праці, що звужує вибір вакансій або впливає на рівень оплати. Попри відносно високий показник працевлаштування, значний

залишок отримувачів послуг на кінець періоду (5294) може відображати потребу частини жінок у довшому супроводі для підбору зайнятості, сумісної з сімейними обставинами та вимогами гідної праці.

Для молоді до 35 років найбільш типовими бар'єрами є недостатній практичний досвід, слабша «мережа» професійних контактів, невизначеність кар'єрної траєкторії та інколи завищені або нечіткі очікування щодо першого робочого місця. У воєнний період ці бар'єри можуть доповнюватися перериванням освіти, міграційними процесами та підвищеною конкуренцією за стартові позиції. Відносно високі показники працевлаштування в групі молоді співіснують із потребою в навчанні (532 випадки), що підкреслює значення профорієнтаційних і освітніх технологій як базових інструментів соціальної роботи для забезпечення стійкого входу молодих людей у зайнятість.

Узагальнюючи, виявлені бар'єри демонструють, що забезпечення гідної зайнятості потребує не лише «матчу вакансії», а й системної соціальної роботи: діагностики індивідуальних обмежень і ресурсів, формування плану виходу на ринок праці, підключення освітніх та компенсаційних механізмів, а також координації взаємодії з роботодавцями й партнерами для зняття бар'єрів доступності та недискримінації. Це створює підґрунтя для наступного підрозділу, де оцінюється ефективність соціальної підтримки у центрі зайнятості.

Експериментальну базу оцінювання ефективності соціальної підтримки становили клієнти Вінницької філії Вінницького обласного центру зайнятості, які зверталися за отриманням соціально-орієнтованих послуг у межах проходження стажувальної практики (консультування, підбір вакансій, інформування щодо програм сприяння зайнятості, професійного навчання, ваучерів, компенсацій та інших інструментів підтримки). Вибірку сформовано за принципом доступності та добровільності участі: до опитування залучалися повнолітні відвідувачі/відвідувачки, які погодилися анонімно оцінити досвід взаємодії із фахівцями центру одразу після отримання послуги. Для забезпечення змістовної репрезентативності оцінювання до досліджуваних включалися

представники різних категорій клієнтів (зокрема ВПО, люди з інвалідністю, учасники бойових дій/ветерани, жінки, молодь до 35 років та інші), а збір даних здійснювався без фіксації персональних даних, із дотриманням принципів добровільності, конфіденційності та етичності соціальної роботи. Загалом вдалось опитати 40 осіб.

Для проведення дослідження було розроблено Міні-опитувальник для клієнтів центру зайнятості «Доступність і зрозумілість отримання послуг» (Додаток А).

У першому блоці опитувальника «Доступність і зрозумілість отримання послуг» респонденти (n=40) загалом дали високі оцінки організації первинного звернення та якості пояснень щодо подальших кроків. За пунктом «Інформацію про послуги було легко знайти/отримати» середній бал становив 4,4: 34 особи оцінили показник на 4–5 балів, що свідчить про достатню інформативність консультацій та зрозумілість комунікації. Показник «Час очікування консультації/прийому був прийнятним» отримав середній бал 4,1: у 28 респондентів оцінка була 4–5 балів, натомість 12 осіб зазначили 3 бали, пояснюючи це більшою завантаженістю у пікові години та необхідністю очікування під час одночасного обслуговування кількох клієнтів. Найвищу оцінку в блоці отримав пункт «Мені зрозуміло пояснили мої наступні кроки (план дій)» – середній бал 4,5 (36 оцінок 4–5 балів), що вказує на ефективність індивідуалізованого інформування та орієнтації клієнтів у подальших діях щодо працевлаштування або залучення до програм підтримки (рис. 2.2).

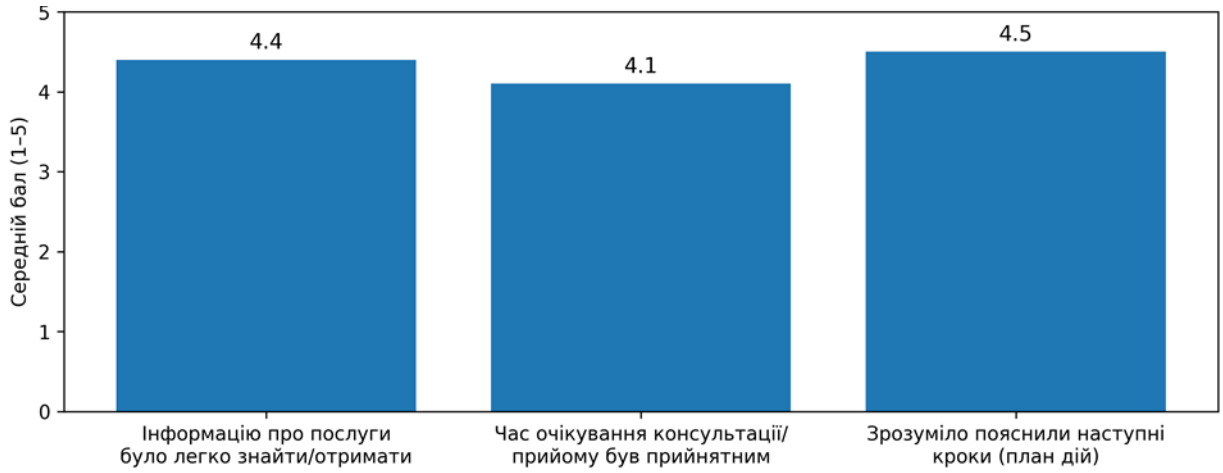


Рис. 2.2 Доступність і зрозумілість отримання послуг у Вінницькій філії Вінницького обласного центру зайнятості

У другому блоці опитувальника «Якість соціальної підтримки» результати також виявилися переважно високими, що свідчить про позитивний досвід взаємодії клієнтів із фахівцями центру зайнятості. Найвищий показник отримав пункт «До мене ставилися з повагою та доброзичливо» – середній бал 4,7: 30 респондентів оцінили його на 5 балів, 8 – на 4 бали, лише 2 особи – на 3 бали. Пункт «Консультація враховувала мою ситуацію та потреби (індивідуальний підхід)» мав середній бал 4,3: 20 оцінок 5 балів, 12 – 4 бали і 8 – 3 бали; за коментарями, нижчі оцінки здебільшого пов’язувалися з відчуттям обмеженого часу консультації та потребою детальнішого розбору індивідуальних обставин. Показник «Я отримав(ла) реальні варіанти/інструменти (вакансії, навчання, ваучер, інші програми)» становив у середньому 4,2: 20 респондентів поставили 5 балів, 10 – 4 бали, 8 – 3 бали, 2 – 2 бали; у відкритих відповідях респонденти найчастіше підкреслювали корисність чіткого переліку можливостей (вакансії/навчання/програми), а критичні зауваги стосувалися насамперед обмеженої кількості підходящих вакансій за окремими спеціальностями або очікуваного рівня оплати праці (рис. 2.3).

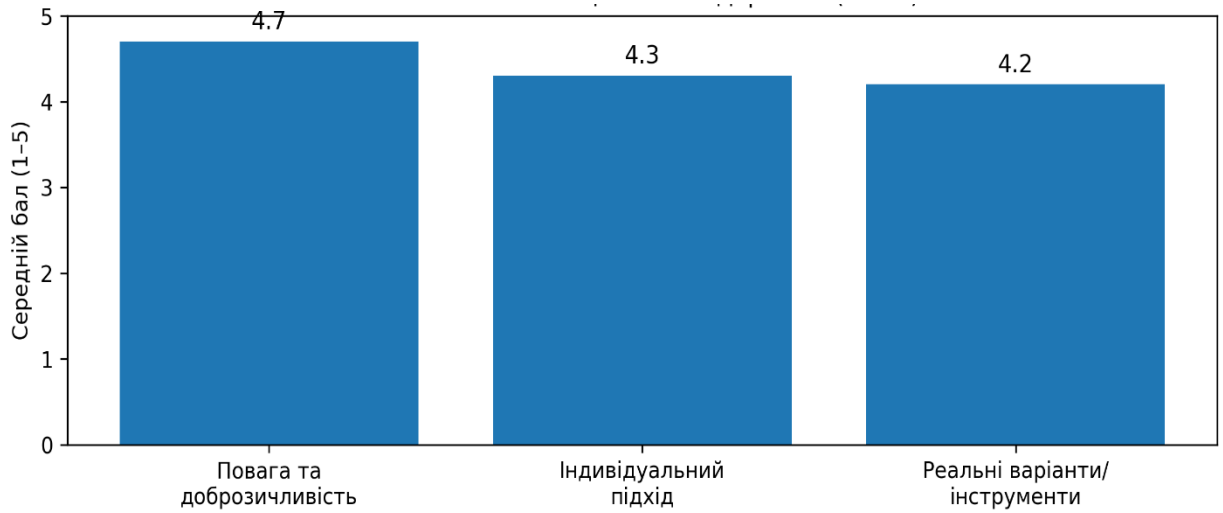


Рис. 2.3 Якість соціальної підтримки під час отримання послуг у Вінницькому обласному центрі зайнятості

У третьому блоці опитувальника «Орієнтація на результат і гідну зайнятість» респонденти (n=40) загалом засвідчили, що отримана підтримка підсилює їхню здатність діяти на ринку праці та ухвалювати більш обґрунтовані рішення щодо працевлаштування. Пункт «Після звернення я краще розумію, як знайти роботу/покращити зайнятість» отримав середній бал 4,3: 24 особи оцінили його на 5 балів, 10 – на 4 бали, 6 – на 3 бали. Це свідчить, що для більшості клієнтів консультація виконує не лише інформаційну, а й навігаційну функцію – допомагає структурувати кроки пошуку роботи, зрозуміти вимоги роботодавців та можливості підвищення конкурентоспроможності через навчання чи програми підтримки. Водночас пункт «Мені запропонували варіанти, що відповідають моїм можливостям і не погіршують умови життя (графік, доступність, безпека)» мав дещо нижчий середній бал – 4,0: 16 респондентів поставили 5 балів, 12 – 4 бали, 10 – 3 бали, 2 – 2 бали. Зміст відкритих коментарів дозволяє інтерпретувати це як прояв структурних обмежень ринку праці: навіть за наявності якісного супроводу не завжди вдається швидко підібрати вакансії, що одночасно відповідають професійному профілю клієнта та критеріям гідної зайнятості (прийнятний рівень оплати, стабільність, безпечні умови праці, доступність робочого місця та сумісність із сімейними обставинами) (рис. 2.4).

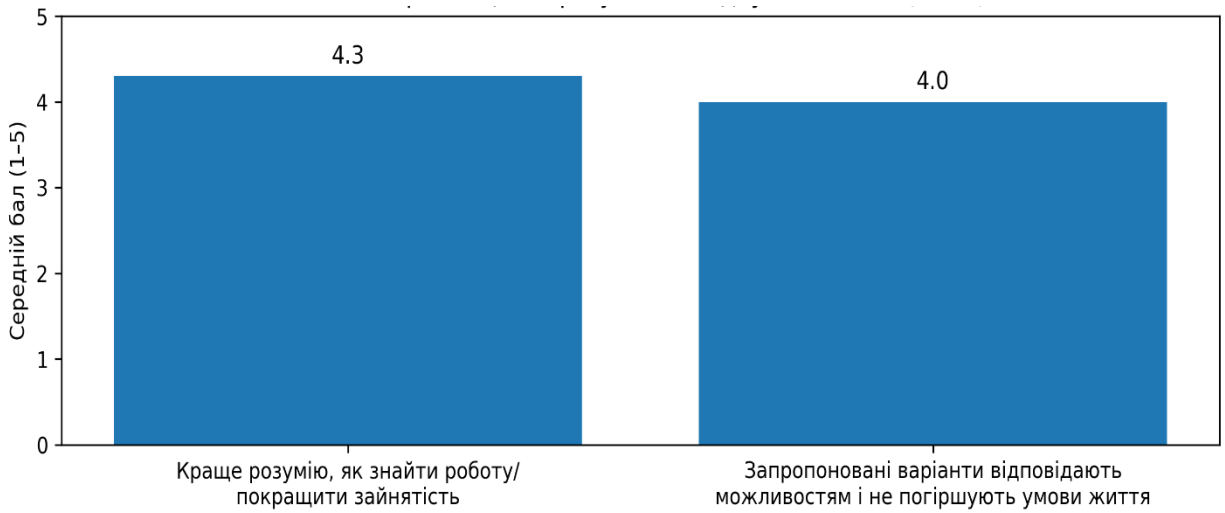


Рис. 2.4 Орієнтація на результат і гідну зайнятість під час отримання послуг у Вінницькій філії Вінницького обласного центру зайнятості

У четвертому блоці опитувальника, який стосувався партнерської підтримки та перенаправлення до суміжних сервісів, встановлено, що механізми міжсекторальної взаємодії застосовуються вибірково, залежно від запиту та складності життєвої ситуації клієнта. З 40 опитаних 14 осіб зазначили, що їм було запропоновано додаткову підтримку або перенаправлення (до органів соціального захисту, освітніх/навчальних можливостей, медичних чи психологічних сервісів, громадських організацій), 18 осіб відповіли «ні», а 8 респондентів обрали варіант «не потрібно/не знаю». Така структура відповідей свідчить, що для частини клієнтів звернення носило переважно «ринково-посередницький» характер (підбір вакансій, консультація щодо працевлаштування), тоді як для інших – передбачало комплексніший соціальний супровід із залученням партнерів, що є важливим ресурсом подолання бар'єрів доступу до зайнятості.

Аналіз відповідей на відкриті запитання показав, що найчастіше як найбільш корисні елементи підтримки респонденти відзначали чітке роз'яснення подальших кроків та «плану дій», доброзичливе ставлення і готовність фахівців пояснити нюанси програм, а також конкретні пропозиції інструментів – добір вакансій, рекомендації щодо резюме й співбесіди, інформування про навчання/ваучери та можливості підтримки роботодавців. Водночас у

пропозиціях щодо вдосконалення переважали зауваги, пов’язані не стільки з роботою фахівців, скільки з об’єктивними обмеженнями: потребою в ширшій базі вакансій із конкурентною оплатою, більшій кількості пропозицій із гнучким графіком або зручнішою логістикою, розширенні можливостей навчання за затребуваними спеціальностями та посиленні адресної співпраці з роботодавцями. Окремі респонденти також наголошували на бажаності більш тривалих або повторних консультацій для детальнішого опрацювання індивідуальної ситуації та пошуку роботи, що відповідає критеріям гідної зайнятості (стабільність, безпека, доступність і прийнятні умови праці).

2.3 Обґрунтування змісту соціального проєкту, спрямованого на посилення соціальної роботи у сфері зайнятості та підтримку вразливих груп населення

У сучасних умовах проєктний менеджмент набуває особливої актуальності у сфері соціальної роботи, оскільки дає змогу перейти від епізодичного реагування на окремі запити клієнтів до системного планування змін, орієнтованих на конкретний соціальний результат. У сфері зайнятості це має принципове значення, адже забезпечення права на працю та гідної зайнятості потребує не лише поточного надання послуг, а й цілеспрямованого посилення соціальної підтримки, розширення партнерств, удосконалення інструментів супроводу та адаптації послуг до потреб різних вразливих груп населення. Саме тому розроблення соціального проєкту слід розглядати як практичний механізм удосконалення соціальної роботи, що дозволяє чітко визначити проблему, цільові групи, очікувані результати та ресурси для їх досягнення.

Актуальність проєктного підходу посилюється результатами проведеного дослідження, які засвідчили наявність стійких бар’єрів доступу до праці для різних категорій клієнтів. Особливо виразними вони є для внутрішньо переміщених осіб, людей з інвалідністю та учасників бойових дій, серед яких

показники працевлаштування є нижчими, ніж серед інших груп клієнтів, а значна частина осіб продовжує перебувати у статусі отримувачів послуг на кінець звітного періоду. Дослідження також показало, що проблеми працевлаштування зумовлюються не лише дефіцитом вакансій, а й інформаційними, компетентнісними, психологічними, логістичними та організаційними труднощами, які потребують не одноразової консультації, а більш тривалого, адресного і міжсекторального соціального супроводу. Це безпосередньо вказує на потребу у спеціально спроєктованих заходах, спрямованих на посилення ролі соціальної роботи у сфері зайнятості.

Не менш важливими є й результати опитування клієнтів Вінницької філії Вінницького обласного центру зайнятості, які загалом підтвердили позитивну оцінку доступності, зрозумілості та доброзичливості послуг, однак одночасно виявили низку аспектів, що потребують подальшого вдосконалення. Зокрема, респонденти звертали увагу на обмежену кількість вакансій, що відповідали б їхньому професійному профілю та критеріям гідної зайнятості, потребу у ширших можливостях професійного навчання, більш тривалих або повторних консультаціях, а також у посиленні співпраці з роботодавцями та суміжними сервісами. Отже, результати емпіричного дослідження засвідчують, що існує об’єктивна потреба у соціальному проєкті, який буде спрямований не лише на збереження наявних позитивних практик, а й на розвиток нових форм підтримки, здатних підвищити доступність послуг, посилити адресність супроводу та розширити можливості вразливих груп населення у доступі до гідної зайнятості.

Назва проєкту: До роботи без бар’єрів: соціальний супровід і доступ до зайнятості

Коротке резюме. Проєкт спрямований на покращення доступу до гідної зайнятості для безробітних у Вінниці та Вінницькій області, насамперед для ВПО, ветеранів, учасників бойових дій, осіб з інвалідністю та молоді, яка вперше шукає роботу. Його логіка базується на результатах дослідження, які показали, що бар’єри працевлаштування мають не лише економічний, а й

інформаційний, компетентнісний, психологічний, логістичний та організаційний характер. Проєкт пропонує не разову консультаційну підтримку, а структурований соціальний супровід до працевлаштування, поєднаний із професійною орієнтацією, навчальними можливостями, залученням роботодавців і координацією із суміжними сервісами. Тривалість проєкту – 12 місяців.

Проблема та актуальність. Результати проведеного дослідження засвідчили наявність стійких бар'єрів доступу до праці для різних категорій клієнтів, причому особливо виразними вони є для внутрішньо переміщених осіб, людей з інвалідністю та учасників бойових дій, серед яких показники працевлаштування є нижчими, ніж серед інших груп клієнтів, а значна частина осіб продовжує перебувати у статусі отримувачів послуг на кінець звітного періоду. Дослідження також показало, що проблеми працевлаштування зумовлюються не лише дефіцитом вакансій, а й інформаційними, компетентнісними, психологічними, логістичними та організаційними труднощами, які потребують не одноразової консультації, а більш тривалого, адресного і міжсекторального соціального супроводу. Опитування клієнтів Вінницької філії Вінницького обласного центру зайнятості додатково підтвердило потребу у ширших можливостях професійного навчання, більш тривалих або повторних консультаціях, а також у посиленні співпраці з роботодавцями та суміжними сервісами. Отже, існує об'єктивна потреба у соціальному проєкті, який поєднає збереження наявних позитивних практик із запровадженням нових, більш адресних форм підтримки доступу до гідної зайнятості. Для посилення аргументації у фінальній версії варто додати кількісні результати дослідження та опитування.

Мета проєкту – підвищити доступ вразливих категорій безробітних у Вінниці та Вінницькій області до гідної зайнятості шляхом впровадження системного соціального супроводу до працевлаштування.

Цілі проєкту:

1. Запровадити індивідуальний соціальний супровід безробітних із вразливих груп як інструмент подолання комплексних бар'єрів до працевлаштування.

2. Посилити готовність клієнтів до працевлаштування через повторні консультації, професійне орієнтування та підтримку в доступі до навчання.

3. Покращити практичний зв'язок між клієнтами та роботодавцями для розширення можливостей доступу до вакансій, що відповідають професійному профілю та критеріям гідної зайнятості.

4. Налагодити міжсекторальну модель підтримки через координацію служби зайнятості із суміжними сервісами, які допомагають долати супутні бар'єри.

Цільові групи та бенефіціари.

Основні цільові групи:

- безробітні у м. Вінниця та Вінницькій області;
- внутрішньо переміщені особи;
- ветерани;
- учасники бойових дій;
- особи з інвалідністю;
- молодь, яка вперше шукає роботу.

Непрямі бенефіціари:

- роботодавці;
- фахівці служби зайнятості та суміжних сервісів;
- громади Вінницької області.

Географія впровадження: м. Вінниця та Вінницька область.

Підхід і ключові активності

Ціль 1. Запровадження індивідуального соціального супроводу

Проведення первинної оцінки ситуації клієнта для виявлення бар'єрів працевлаштування: інформаційних, компетентнісних, психологічних, логістичних та організаційних.

Розробка індивідуального плану супроводу до працевлаштування для кожного учасника/учасниці, з визначенням потреб, кроків підтримки та маршруту отримання послуг.

Надання тривалого індивідуального супроводу замість одноразової консультації, включно з повторними зустрічами для коригування плану дій.

Супровід клієнта на етапах підготовки до працевлаштування, подання на вакансії та проходження взаємодії з роботодавцем.

Ціль 2. Посилення готовності клієнтів до працевлаштування

Проведення індивідуальних і повторних консультацій з питань працевлаштування відповідно до професійного профілю клієнта.

Організація підтримки у виборі або перенаправленні на можливості професійного навчання, якщо виявлено компетентнісні прогалини.

Надання професійно-орієнтаційної підтримки для молоді, яка вперше шукає роботу, а також для осіб, яким потрібне уточнення або перегляд професійного маршруту.

Забезпечення більш тривалого консультаційного циклу для клієнтів, які не досягають результату після первинного звернення.

Ціль 3. Посилення співпраці з роботодавцями

Проведення робочих зустрічей із роботодавцями для кращого узгодження очікувань ринку праці та можливостей цільових груп.

Формування практики більш цільового добору вакансій, які відповідають професійному профілю клієнтів та критеріям гідної зайнятості.

Організація комунікації між клієнтами та роботодавцями для спрощення виходу на вакансії.

Збір та узагальнення зворотного зв’язку від роботодавців щодо бар’єрів найму представників вразливих груп.

Ціль 4. Міжсекторальна координація підтримки

Налагодження взаємодії із суміжними сервісами, до яких можуть бути скеровані клієнти у разі наявності супутніх труднощів, що впливають на працевлаштування.

Впровадження механізму перенаправлення клієнтів між службою зайнятості та іншими сервісами для комплексного вирішення проблем.

Координація підтримки клієнта між кількома суб'єктами допомоги, якщо для працевлаштування недостатньо лише консультації у сфері зайнятості.

Узагальнення практичного досвіду реалізації проєкту та підготовка рекомендацій щодо подальшого використання моделі соціального супроводу.

Для кращого розуміння логіки реалізації соціального проєкту, доцільним є побудова плану його реалізації.

Таблиця 2.1

План реалізації проєкту «До роботи без бар'єрів: соціальний супровід і доступ до зайнятості»

Період	**Етап / компонент**	**Основні дії**	**Очікуваний результат**
1	2	3	4
Місяць 1	Підготовчий етап	Формування команди проєкту; уточнення механізму реалізації; погодження внутрішніх процедур супроводу; підготовка робочих інструментів для первинної оцінки потреб клієнтів; налагодження взаємодії з Вінницькою філією Вінницького обласного центру зайнятості та партнерами	Проєктна модель запуску погоджена; команда готова до роботи; підготовлено базові інструменти супроводу
Місяці 1–2	Відбір учасників та первинна оцінка потреб	Інформування потенційних учасників; первинні консультації; виявлення бар'єрів працевлаштування; відбір учасників із числа цільових груп	Сформовано пул учасників проєкту; проведено первинну оцінку потреб
Місяці 2–3	Індивідуальне планування супроводу	Розробка індивідуальних планів супроводу до працевлаштування; визначення маршруту підтримки для кожного учасника; фіксація потреб у консультаціях, навчанні, перенаправленні до суміжних сервісів	Для учасників підготовлено індивідуальні маршрути супроводу

Продовження табл.2.1

1	2	3	4
Місяці 3–10	Індивідуальний соціальний супровід	Проведення повторних і тривалих консультацій; супровід учасників у процесі пошуку роботи; коригування індивідуальних планів залежно від динаміки кейсу; підтримка на етапах виходу на вакансії	Учасники отримують безперервний адресний супровід, адаптований до їхніх бар'єрів
Місяці 3–9	Професійне орієнтування та доступ до навчання	Надання консультацій щодо професійного профілю та можливостей працевлаштування; скерування до можливостей професійного навчання у разі виявлення компетентнісних прогалин; окремий супровід молоді, яка вперше шукає роботу	Посилено готовність учасників до працевлаштування; учасники отримали доступ до релевантних можливостей навчання
Місяці 3–11	Робота з роботодавцями	Проведення робочих зустрічей із роботодавцями; уточнення актуальних запитів; налагодження практики підбору кандидатів відповідно до професійного профілю та критеріїв гідної зайнятості	Посилено зв'язок між учасниками проєкту та роботодавцями; розширено можливості доступу до вакансій
Місяці 2–11	Міжсекторальна координація та перенаправлення	Налагодження взаємодії із суміжними сервісами; перенаправлення учасників у разі наявності психологічних, логістичних, організаційних чи інших супутніх труднощів; координація між задіяними суб'єктами підтримки	Створено механізм комплексної підтримки клієнтів поза межами лише консультації з працевлаштування
Місяці 6 та 10	Проміжний перегляд реалізації	Аналіз проміжних результатів; оцінка того, які бар'єри залишаються найпоширенішими; коригування підходів до супроводу, взаємодії з роботодавцями та партнерськими сервісами	Підхід проєкту уточнено на основі практичного досвіду реалізації
Місяці 11–12	Узагальнення результатів і завершення	Підсумковий аналіз реалізації; узагальнення практичних висновків; формування рекомендацій щодо подальшого використання моделі соціального супроводу; підготовка завершальних матеріалів проєкту	Підготовлено практичні рекомендації та підсумки для подальшого використання моделі після завершення гранту

Очікувані результати

- У Вінниці та Вінницькій області буде впроваджено модель індивідуального соціального супроводу безробітних із вразливих груп.
- Клієнти отримають не разову, а більш тривалу та повторну підтримку, адаптовану до їхніх конкретних бар'єрів у доступі до праці.
- Буде покращено доступ клієнтів до професійного орієнтування та можливостей професійного навчання.
- Посилиться практична взаємодія між службою зайнятості, роботодавцями та суміжними сервісами.
- Будуть розширені можливості вразливих груп щодо доступу до вакансій, які відповідають їхньому професійному профілю та критеріям гідної зайнятості.
- Буде напрацьовано практичні рекомендації для подальшого розвитку соціальної роботи у сфері зайнятості.

Під час реалізації проєкту допустимі ризики,що можутьповпливати на його реалізацію (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Оцінка ризиків реалізації проєкту «До роботи без бар'єрів: соціальний супровід і доступ до зайнятості»

№	**Ризик**	**Ймовірність**	**Потенційні наслідки для проєкту**	**Заходи реагування / мінімізації**
1	2	3	4	5
1	Недостатня залученість представників цільових груп до участі в проєкті	Середня	Менше учасників, ніж планувалося; неповне охоплення вразливих груп	Активне інформування через службу зайнятості та партнерські канали; простий і зрозумілий маршрут входу в проєкт; гнучкий формат участі; повторний контакт із потенційними учасниками

Продовження таблиці 2.2

1	2	3	4	5
2	Обмежена кількість вакансій, що відповідають професійному профілю клієнтів та критеріям гідної зайнятості	Висока	Складність досягнення результатів у працевлаштуванні навіть за якісного супроводу	Посилення співпраці з роботодавцями; розширення переліку потенційних роботодавців; підтримка професійного перенаштування та доступу до навчання
3	Низька готовність роботодавців співпрацювати або працевлаштовувати представників вразливих груп	Середня	Обмежені можливості для виходу учасників на вакансії	Проведення робочих зустрічей із роботодавцями; пояснення переваг співпраці; індивідуальне підбору кандидатів під потреби роботодавця
4	Недостатня координація між службою зайнятості та суміжними сервісами	Середня	Клієнти не отримують комплексної підтримки; частина бар'єрів залишається невирішеною	Напрацювання чіткого механізму перенаправлення; визначення контактних осіб; регулярна координація між залученими сторонами
5	Складні психологічні, логістичні або організаційні обставини учасників перешкоджають регулярній участі	Висока	Переривання супроводу; зниження ефективності індивідуального плану	Гнучкий графік консультацій; повторні сесії; адаптація маршруту супроводу до ситуації конкретного учасника
6	Зовнішні зміни на ринку праці впливають на можливості працевлаштування цільових груп	Середня	Зменшення кількості реальних можливостей для працевлаштування	Регулярне коригування підходів; оновлення роботи з роботодавцями; посилення компоненту професійного орієнтування та навчання

Сталість. Після завершення гранту залишаться відпрацьовані механізми індивідуального супроводу, перенаправлення та координації між службою зайнятості, роботодавцями й суміжними сервісами. Практичні напрацювання проєкту можуть бути використані для подальшого вдосконалення підтримки безробітних у регіоні.

Висновки до другого розділу

У другому розділі було здійснено комплексне емпіричне дослідження ролі соціальної роботи у забезпеченні права на працю та гідної зайнятості на базі Вінницької філії Вінницького обласного центру зайнятості. Проведений аналіз дав змогу розглянути службу зайнятості не лише як інституцію, що виконує функції добору вакансій і реєстрації безробітних, а як важливий елемент системи соціального захисту, який забезпечує доступність послуг, індивідуалізацію підтримки, взаємодію з роботодавцями, громадами та суміжними сервісами.

У процесі дослідження було встановлено, що організаційна структура та напрями діяльності центру зайнятості створюють належне інституційне підґрунтя для надання соціально-орієнтованих послуг різним категоріям населення. Водночас ефективність цієї діяльності значною мірою залежить від того, наскільки послуги адаптовані до потреб конкретних клієнтів, наскільки розвиненою є співпраця з роботодавцями та партнерами, а також наскільки повно враховуються супутні соціальні, психологічні, логістичні й організаційні обставини, що впливають на працевлаштування.

Результати емпіричного аналізу засвідчили, що бар’єри доступу до праці мають виражений диференційований характер і найбільш відчутно проявляються у вразливих груп населення. Для внутрішньо переміщених осіб ключовими виявилися труднощі, пов’язані зі зміною місця проживання, порушенням соціально-трудових зв’язків і потребою швидкого відновлення доходу. Для осіб з інвалідністю істотне значення мають питання фізичної доступності, адаптації робочого місця та подолання упередженого ставлення. Для учасників бойових дій важливими залишаються питання психологічної адаптації, зміни професійної траєкторії та пошуку прийнятних форм економічної активності. Для жінок і молоді характерними є відповідно соціально-рольові, організаційні та стартові професійні обмеження.

Проведене опитування клієнтів Вінницької філії Вінницького обласного центру зайнятості показало, що загалом послуги установи оцінюються позитивно. Респонденти високо оцінили доступність інформації, зрозумілість консультацій, доброзичливість фахівців і якість пояснення подальших кроків.

Разом із тим результати опитування дали змогу виявити й низку проблемних аспектів, що знижують повноту реалізації потенціалу соціальної роботи у сфері зайнятості. Насамперед ідеться про обмежену кількість вакансій, які одночасно відповідали б професійному профілю клієнтів і критеріям гідної зайнятості, про потребу у ширших можливостях професійного навчання, а також про запит на триваліший і повторний консультаційний супровід.

Узагальнення результатів дослідження стало підставою для обґрунтування соціального проєкту, спрямованого на посилення соціальної роботи у сфері зайнятості та підтримку вразливих груп населення. Запропонований проєктний підхід є логічним продовженням проведеного аналізу, оскільки орієнтується на подолання виявлених бар’єрів через індивідуальний соціальний супровід, повторні консультації, професійне орієнтування, розширення доступу до навчання, поглиблення співпраці з роботодавцями та налагодження міжсекторальної координації.

Таким чином, другий розділ підтвердив, що забезпечення права на працю та гідної зайнятості потребує не лише функціонування інституції служби зайнятості, а й розвитку повноцінної моделі соціальної роботи, заснованої на адресності, доступності, міжсекторальній взаємодії та орієнтації на реальний результат для клієнта. Отримані результати доводять, що підвищення ефективності підтримки безробітних можливе за умови переходу від переважно консультаційного формату до більш тривалого соціального супроводу, який враховує індивідуальні бар’єри, ресурси та життєві обставини людини.

ВИСНОВКИ

У результаті виконаного дослідження було досягнуто поставленої мети, яка полягала у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному вивченні ролі соціальної роботи у забезпеченні права на працю та гідної зайнятості, а також у розробленні соціального проєкту, спрямованого на посилення підтримки осіб, які потребують сприяння у працевлаштуванні. Узагальнення теоретичних положень, нормативно-правових засад, організаційної практики служби зайнятості та результатів емпіричного дослідження дало змогу цілісно розкрити зміст соціальної роботи у сфері зайнятості та обґрунтувати її значення як інструменту реалізації соціальних прав людини.

У ході виконання першого завдання встановлено, що право на працю є одним із базових соціально-економічних прав людини, яке повинно розглядатися не лише як формально проголошена юридична норма, а як реальна можливість особи отримати доступ до безпечної, доступної, стабільної та соціально прийнятної зайнятості. У цьому контексті поняття гідної зайнятості має комплексний характер, оскільки охоплює не лише сам факт працевлаштування, а й належні умови праці, справедливу оплату, соціальні гарантії, недискримінацію, повагу до гідності працівника та можливість професійного розвитку. Отже, забезпечення права на працю вимагає поєднання правових, організаційних і соціально-підтримувальних механізмів.

Теоретичний аналіз засвідчив, що соціальна робота у сфері зайнятості виконує значно ширшу функцію, ніж інформаційний або посередницький супровід шукача роботи. Її зміст полягає у виявленні соціальних ризиків, оцінці бар’єрів працевлаштування, мобілізації ресурсів клієнта, побудові індивідуальної траєкторії виходу на ринок праці та координації між різними інституціями підтримки. Саме тому соціальна робота у цій сфері постає як міждисциплінарна діяльність, що поєднує правозахисний, консультативний, адаптаційний, посередницький і супровідний компоненти.

У межах другого завдання було з’ясовано, що зміст, функції, напрями та технології соціальної роботи у сфері зайнятості найбільш повно реалізуються в діяльності центрів зайнятості. Їх робота охоплює консультування, підбір вакансій, професійну орієнтацію, організацію навчання, сприяння самозайнятості, взаємодію з роботодавцями, а також перенаправлення клієнтів до суміжних сервісів. Це дає підстави стверджувати, що центр зайнятості є не лише інституцією ринку праці, а й важливим суб’єктом соціальної роботи, особливо тоді, коли йдеться про підтримку вразливих груп населення, для яких працевлаштування ускладнюється сукупністю соціальних, психологічних, компетентнісних і організаційних чинників.

Особливого значення соціальна робота у сфері зайнятості набуває в умовах суспільної нестабільності, воєнних викликів, внутрішнього переміщення населення, зростання запиту на перекваліфікацію та необхідності відновлення професійної активності різних категорій громадян. За таких умов гідна зайнятість перестає бути лише економічною категорією і набуває виразного соціального змісту, оскільки безпосередньо пов’язана з життєвою стійкістю людини, її соціальною інтеграцією, збереженням автономії та попередженням соціального виключення. Саме тому соціальна робота має бути інтегрованою складовою політики зайнятості, а не її допоміжним елементом.

У межах третього завдання було охарактеризовано базу емпіричного дослідження та обґрунтовано його методологію. Емпіричне вивчення ролі соціальної роботи у забезпеченні права на працю та гідної зайнятості здійснювалося на базі Вінницької філії Вінницького обласного центру зайнятості. Логіка дослідження поєднала аналіз документів, узагальнення, систематизацію, порівняння та опитування клієнтів, що дозволило розглянути проблему одночасно на інституційному та практичному рівнях. Такий підхід виявився доцільним, оскільки дав змогу співвіднести офіційно визначені напрями діяльності установи з тим, як вони реально сприймаються отримувачами послуг.

Результати емпіричного дослідження показали, що бар’єри доступу до праці мають стійкий і диференційований характер. Найбільш виразно вони проявляються серед внутрішньо переміщених осіб, людей з інвалідністю, учасників бойових дій, жінок та молоді. Для одних груп провідними є логістичні, адаптаційні та психологічні труднощі, для інших визначальними стають проблеми доступності середовища, невідповідності кваліфікації, нестачі практичного досвіду, обмеження за графіком або труднощі поєднання праці з сімейними обов’язками. Це дало підстави зробити висновок, що проблема працевлаштування не може бути розв’язана виключно через надання вакансій, а потребує комплексного соціального супроводу, спрямованого на подолання саме тих бар’єрів, які обмежують здатність людини вийти на ринок праці.

Проведене опитування клієнтів центру зайнятості засвідчило, що послуги установи загалом оцінюються позитивно. Респонденти відзначили доступність інформації, зрозумілість консультацій, доброзичливе ставлення фахівців, чітке пояснення подальших кроків та практичну корисність запропонованих інструментів підтримки. Водночас було виявлено й низку обмежень, які знижують ефективність допомоги. Насамперед ідеться про недостатню кількість вакансій, що відповідають професійному профілю клієнтів і критеріям гідної зайнятості, про потребу у ширших можливостях професійного навчання, триваліших консультаціях і посиленні зв’язку з роботодавцями та суміжними сервісами. Це дозволяє стверджувати, що потенціал соціальної роботи у сфері зайнятості вже є значним, однак потребує подальшого змістового й організаційного розвитку.

Отже, емпірична частина дослідження підтвердила, що соціальна робота у забезпеченні права на працю та гідної зайнятості є не допоміжною, а системоутворювальною складовою підтримки людини на ринку праці. Її результативність виявляється не лише у безпосередньому сприянні працевлаштуванню, а й у підвищенні поінформованості клієнта, формуванні реалістичного плану дій, посиленні мотивації, розширенні доступу до ресурсів

і зниженні ризику соціального відчуження. Саме у цьому полягає її соціальна цінність і практичне значення для системи зайнятості.

У межах четвертого завдання було розроблено та обґрунтовано соціальний проєкт, спрямований на підвищення ефективності соціальної роботи у забезпеченні права на працю та гідної зайнятості. Запропонований проєкт орієнтується на впровадження індивідуального соціального супроводу, посилення готовності клієнтів до працевлаштування, розширення співпраці з роботодавцями та налагодження міжсекторальної координації. Його зміст безпосередньо випливає з результатів емпіричного дослідження і спрямований на подолання тих бар'єрів, які були виявлені в діяльності цільових груп. Таким чином, проєктна частина роботи має не декларативний, а прикладний характер і може бути використана як реальна модель удосконалення практики соціальної роботи у сфері зайнятості.

Таким чином, проведене дослідження дало змогу всебічно розкрити роль соціальної роботи у забезпеченні права на працю та гідної зайнятості, підтвердити її значення на теоретичному, нормативному, емпіричному та практичному рівнях і запропонувати конкретний інструмент посилення такої роботи у вигляді соціального проєкту. Отримані висновки свідчать, що підвищення ефективності соціальної роботи у сфері зайнятості можливе за умови поєднання правового підходу, індивідуалізованого супроводу, розвитку партнерств і орієнтації не лише на факт працевлаштування, а й на досягнення саме гідної, безпечної та соціально прийнятної зайнятості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітична та статистична інформація. Вінницький обласний центр зайнятості. URL: https://vin.dcz.gov.ua/analitics/76

2. Атаманюк Р. Ф. Ринок праці України: проблеми та можливості їх вирішення. *Актуальні проблеми економіки.* 2024. № 1 (271). С. 55–65. DOI: https://doi.org/10.32752/1993-6788-2024-1-271-55-65

3. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Ринок праці України в умовах війни *Scientific monograph. Riga, Latvia: «Baltija Publishing»,* 2022. P. 1106–1113

4. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Підвищення трудової мобільності як фактор розвитку людського капіталу. *Економіка України.* 2023. № 2 (735). С. 73–95. DOI: https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.02.073

5. Ветеран Хаб. Працевлаштування ветеранів. Посібник для фахівців центрів зайнятості. Київ, 2024. 69 с. URL: https://veteran-reintegration.in.ua/wp-content/uploads/2024/10/posibnyk-dlya-fahivcziv-czentriv-zajnyatosti-_-praczevlashtuvannya-veteraniv.pdf

6. Войтовська А. І. Проєктна діяльність у соціальній роботі: навчально-методичний посібник. Умань : ЦП Компринт. 2024. 118 с.

7. Гапочка В.М. Соціальний захист безробітних: реалії сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, Право*. 2022. № 74. с. 171–175

8. Горбунова В., Савиченко О., Тичина І., Портницька Н. Методичний посібник для соціальних працівників: Посилення спроможності соціальних працівників здійснювати психосоціальну підтримку ветеранів та їх сімей з питань психічного здоров’я. Вид. 2-ге, оновлене та доповнене. 2024. 112 с.

9. Давиденко Г.В. Соціальна робота у період кризових змін: сучасні візії: кол. монографія / за наук. ред. Ю.В.Пелеха. Рівне : Волинські обереги, 2023. 308 с.

10. Давиденко Г.В. Швед В.В., Саранча І.Г., Омельченко О.В. Стрес і професійне вигорання у діяльності соціальних працівників: психологічні

детермінанти та професійні ризики. *Журнал «Наукові інновації та передові технології». Серія «Психологія».* № 1(53) 2026. С. 1732-1747

11. Давиденко Г.В., Саволюк С.А. Визначення основних суб'єктів у процесі надання соціальних послуг. *Науково-практичний журнал «Подільський науковий вісник»*. 2025. № 2. С. 57-66

12. Європейська соціальна хартія (ETS N 35). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300?utm_source

13. Капська А. Й. Соціальна робота: теорія і практика : навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2020. 312 с.

14. Клімашевська В.О., Коровіна Н.В. Тенденції ринку праці в Україні в умовах воєнного стану. *Бізнес Інформ*. 2024. № 10. С. 260–267. DOI: https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-10-260-267

15. Конституція України. Документ № 254к/96-ВР поточна редакція від 01.01.2020 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text

16. Кузьменко Г.О., Телендій А.А. Роль державних органів у регулюванні ринку праці та забезпеченні зайнятості в Україні. *Публічне урядування*. 2024. № 3 (40). С. 18–25. DOI: https://doi.org/10.32689/2617-2224-2024-3(40)-3

17. Кузьмін В.В. Соціологічні та психолого-педагогічні технології діяльності кар'єрного радника в сучасних умовах. P*sychological patterns of social processes and personality development in modern society : Scientific monograph*. Riga, Latvia: "Baltija Publishing", 2023. PP.228-254.

18. Лондар С.Л., Босенко О.С., Деревко О.С., Кир'янов А.В. Виклики для українських біженців на ринку праці країн ЄС: приклад Польщі та Німеччини. Україна в європейському освітньому просторі. 2024. № 5. С. 5–16

19. Ляшенко О.М. Основи соціальної політики: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 288 с.

20. Мірошниченко О., Назаренко В., Степаненко О., Соцька А., Ждан П. Працевлаштування осіб з інвалідністю: практичний посібник. Київ, 2023. 80 с.

21. Мокрицька Н. П. Право соціального забезпечення: навч. посіб. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с.

22. Нечипорук Н. Міжсекторна взаємодія у наданні соціальних послуг в умовах війни. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2022. № 4. С. 65–73.

23. Николаєва В.І. Державне управління соціальною політикою та системою соціальної роботи на рівні громади. Менеджер. *Вісник ДонДУУ. Серія «Державне управління»*. 2018. 1(78). С. 20-27

24. Олексієнко Л.А., Підлипна Р.П., Данилюк О.І. Організація соціальних послуг в умовах війни. *Науковий погляд: економіка та управління.* 2023. № 1(81). С. 150–158.

25. Олійник І.В. Соціальна реабілітація як один із напрямів професійної діяльності фахівця із соціальної роботи. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля*. 2021. № 2 (22). С. 59-66

26. Омельченко О.В. Стратегічний фандрайзинг у соціальній роботі: принципи, методи та інноваційні підходи для ефективного залучення ресурсів. *Матеріали XXI Всеукраїнської науково-практичної конференції «Молодь: освіта, наука, духовність»*, м. Київ, 2024 р. С. 346-349 https://uu.edu.ua/upload/Nauka/Molod_osvita_nauka_duhovnist/2024/molod24.pdf

27. Омельченко О.В. Еволюція фандрайзингу в соціальній роботі: від традиційних методів до сучасних стратегій. *«Ввічливість. Humanitas»*. № 2. 2024. URL: http://journals.vnu.volyn.ua/index.php/humanitas/issue/view/104

28. Омельченко О.В., Дуб Ю.О. Теоретичні засади соціальної роботи у забезпеченні права на працю та гідної зайнятості в умовах сучасних соціальних викликів. *Подільський науковий вісник*. 2026. № 2. URL: https://pnv.in.ua/index.php/10-resources/magazine/104-2026

29. Перегудова Т.В. Зайнятість у сфері цифрових платформ у контексті гідної праці. *Економіка України.* 2025. № 2 (759). С. 71–85. DOI: https://doi.org/10.15407/economyukr.2025.02.071

30. Платонова О.Г. Формування готовності працівників соціальної сфери до організації роботи в сфері дозвілля. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки.* 2017. Вип. 142. С. 142-144.

31. Поляничко А. О., Кирилюк А. В. Технології соціальної роботи і соціальної допомоги в умовах трансформаційного періоду: навчально-методичний посібник. Суми: ФОП Цьома, 2020. 336 с.

32. Полянський А. Соціальні послуги у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2025. Вип. 80. С. 256–264. DOI: https://doi.org/10.30970/vla.2025.80.256

33. Про зайнятість населення: Закон України № 5067-VI поточна редакція від 12.09.2025. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/5067-17?utm_source=chatgpt.com#Text

34. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України № 5207-VI від 30.05.2014. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text

35. Про затвердження Порядку надання соціальних послуг суб'єктам ринку праці кар'єрними радниками, спеціалізованими кар'єрними радниками, консультантами по роботі з роботодавцями: Постанова КМУ № 237 поточна редакція від 17.03.2023. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/237-2023-%D0%BF#Text

36. Про соціальні послуги: Закон України № 2671-VIII, поточна редакція 16.06.2025 р. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text

37. Про Статут Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та Регламент засідань правління Фонду: Постанова правління фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування україни на випадок безробіття № 2 від 06.07.2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0002568-00?utm_source=chatgpt.com#Text

38. Ревко А.М., Чумак К.Ю. Фандрайзинг соціальних проєктів як інструмент соціального розвитку територіальних громад. *Проблеми і перспективи економіки та управління.* 2021. № 3(23). С.57-64

39. Рудкевич Н.І. Методика соціально-педагогічної роботи: навчально-методичний посібник. Львів: Растр-7, 2021. 324 с.

40. Савчук О.М. Використання моделі супервізії в соціальній роботі. *ІІ Збірник тез конференції «Соціальна політика, соціальна робота й охорона здоров'я: як Україні досягти європейського рівня якості послуг?»*. 2017. С. 224-227.

41. Сільвестрова О. Ю. Технології соціальної допомоги: навчальний посібник. Луцьк: ЛНТУ, 2023. 104 с.

42. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. Internatoinal Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work-and-2030-agenda-sustainable-development?utm_source

43. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. URL: https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights?utm_source

44. OHCHR and the right to work. URL: https://www.ohchr.org/en/right-work?utm_source

45. Toolkit for mainstreaming employment and decent work. *United Nations System Chief Executives Board for Coordination.* Geneva, International Labour Offi ce, First edition. 2008. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40exrel/documents/publication/wcms_172612.pdf

ДОДАТКИ

Додаток А

Міні-опитувальник для клієнтів центру зайнятості «Доступність і зрозумілість отримання послуг»

«Опитування є анонімним і проводиться з навчальною метою в межах практики. Відповіді узагальнюються і не містять персональних даних. Ви можете не відповідати на будь-яке питання або припинити участь у будь-який момент».

Блок 0. Для аналізу

1. Ваша категорія (за бажанням):
   □ ВПО □ Людина з інвалідністю □ УБД/ветеран(ка) □ Жінка □ Молодь до 35 років □ Інше/не вказую

Блок 1. Доступність і зрозумілість (шкала 1–5)

Оцініть від 1 (повністю не згоден/не згодна) до 5 (повністю згоден/згодна):

2) Інформацію про послуги було легко знайти/отримати. 1 2 3 4 5

3) Час очікування консультації/прийому був прийнятним. 1 2 3 4 5

4) Мені зрозуміло пояснили мої наступні кроки (план дій). 1 2 3 4 5

Блок 2. Якість соціальної підтримки (1–5)

5. До мене ставилися з повагою та доброзичливо. 1 2 3 4 5
6. Консультація враховувала мою ситуацію та потреби (індивідуальний підхід). 1 2 3 4 5
7. Я отримав(ла) реальні варіанти/інструменти (вакансії, навчання, ваучер, інші програми). 1 2 3 4 5

Блок 3. Орієнтація на результат і гідну зайнятість (1–5)

8. Після звернення я краще розумію, як знайти роботу/покращити зайнятість. 1 2 3 4 5
9. Мені запропонували варіанти, що відповідають моїм можливостям і не погіршують умови життя (графік, доступність, безпека). 1 2 3 4 5

Блок 4. Бар’єри та партнерська підтримка

10. Чи запропонували вам додаткову підтримку/перенаправлення (соцзахист, навчання, медична/психологічна допомога, НУО)?
    □ Так □ Ні □ Не потрібно/не знаю

Відкриті запитання (1–2 речення)

11. Що було найбільш корисним у підтримці? _____
12. Що варто покращити, щоб підтримка була ефективнішою? _____

Інтерпретація результатів:

- 4,1–5,0 — висока оцінка
- 3,1–4,0 — прийнятна, але є зони покращення
- ≤3,0 — проблемна зона (потребує змін)