

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ**  
**ХАРКІВСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ**  
**МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА**

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ  
З ДИСЦИПЛІНИ  
**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

до вивчення теми

**МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ**  
**ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

*(для студентів 4 курсу всіх форм навчання освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» галузі знань 0306 «Менеджмент і адміністрування» напрямку підготовки 6.030601 «Менеджмент» спеціалізації «Менеджмент готельного, курортного та туристського сервісу»)*

Методичні вказівки з дисципліни «Управління персоналом» до вивчення теми «МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ» (для студентів 4 курсу всіх форм навчання освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» галузі знань 0306 «Менеджмент і адміністрування» напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент» спеціалізації «Менеджмент готельного, курортного та туристського сервісу») / Харк. нац. акад. міськ. госп-ва; уклад.: Л. А. Нохріна, С. А. Александрова. – Х.: ХНАМГ, 2012. – 28 с.

Укладачі: к. е. н., доц. Л. А. Нохріна,  
к. п. н., доц. С. А. Александрова

Рецензент: д. е. н., проф. І. М. Писаревський

Затверджено на засіданні кафедри туризму і готельного господарства,  
протокол № 1 від 29 серпня 2012 р.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	4
1. АЛГОРИТМ РЕГУЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ.....	7
2. МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ.....	10
3. ОСОБЛИВОСТІ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ .....	21
ПЕРЕЛІК ЗАКОНОДАВЧИХ АКТІВ.....	27

## ВСТУП

В умовах ринкової економіки, коли право на працю реалізується не тільки через соціальні гарантії, а й через особисту ініціативу, проблема зайнятості молоді набуває особливої гостроти. Пошуки першого робочого місця, невідповідність рівня та якості отриманої освіти професійним обов'язкам, відсутність досвіду роботи, невідповідність запитів молоді та пропозицій роботодавців посилюють напруження на ринку праці.

Вихід молодих людей на ринок праці відбувається, як правило, після закінчення навчання. Саме на цьому етапі виникає багато проблем стосовно реалізації їх трудового потенціалу, більшість з яких молодь долає самостійно, але деякі можуть бути вирішені лише за умови державного сприяння, а саме – підтримки служби зайнятості.

Державна служба зайнятості України почала формуватися наприкінці 80-х років ХХ ст., коли екстенсивний розвиток економіки, що був характерний для колишнього СРСР (у тому числі й для України), зумовив надлишкову зайнятість.

У 1988 р. відповідно до рішення уряду СРСР були створені центри з працевлаштування, перенавчання та професійної орієнтації населення, що вели роботу за такими напрямками: аналіз трудових ресурсів і розробка регіональних балансів робочої сили, організація професійної орієнтації населення; працевлаштування вивільнених працівників. В Україні на 1 січня 1989 р. функціонувало 63 таких міських центри, а також 371 бюро з працевлаштування, перенавчання і профорієнтації населення.

У грудні 1990 р. з метою створення умов для реалізації прав громадян на працю і забезпечення соціального захисту тимчасово незайнятого населення рішенням уряду України на базі бюро з працевлаштування було створено державну службу зайнятості з розгалуженою структурою, у складі якої з'явилися республіканський, обласні, районні, міські та районні у містах центри зайнятості.

У березні 1991 р. Верховна Рада України прийняла Закон "Про зайнятість населення", у якому вона більш чітко визначила головні принципи діяльності державної служби зайнятості, її обов'язки і права.

У червні 1991 р. Кабінет Міністрів України затвердив Положення про державну службу зайнятості, у якому детально уточнив її організаційну структуру, головні завдання, права, відповідальність і місце в структурі органів державної виконавчої влади, порядок призначення керівних працівників,

систему формування штатів і оплати їхньої праці. Саме з цього періоду державна служба зайнятості України і стала важливим інструментом держави у сфері регулювання ринку праці й соціального захисту тимчасово незайнятого населення.

У процесі свого становлення державна служба зайнятості України пройшла три етапи.

Перший етап (1991–1995 роки) – це етап організаційного становлення державної служби зайнятості України. У цей період розробляється нормативна база регулювання зайнятості населення і діяльності самої служби, створюються центри зайнятості, формується їхній кадровий склад, напрацьовуються зв'язки з соціальними партнерами тощо. На цьому етапі діяльності служби зайнятості рівень безробіття вимірювався частками відсотка, оскільки вакантних робочих місць було набагато більше, ніж бажаючих їх зайняти. У суспільстві неминучість безробіття в цей період практично не сприймалася людьми, які не уявляли собі можливість виникнення безробіття.

Другий етап (1995–1998 роки) – це етап розвитку державної служби зайнятості в умовах глибокої економічної кризи, коли відбулося стрімке зростання безробіття (рівень безробіття, що вимірюється за методологією МОП, зріс з 5 до 11%), а кількість вакантних робочих місць стрімко зменшилася. У низці областей, міст і районів центри зайнятості не могли впоратися навіть із завданнями простої реєстрації всіх осіб, що мають потребу у сприянні працевлаштуванню. Унаслідок чого в центрах зайнятості виникали тривалі черги, перебої з виплатою допомоги, а також із фінансуванням програм активної підтримки безробітного населення. Водночас у керівництві держави сформувалося розуміння необхідності розширення матеріальної бази державної служби зайнятості, створення спеціальної інформаційної мережі, а також розробки ефективних технологій надання допомоги безробітному населенню.

Третій етап (1998–2009 роки) – це сучасний етап змістовного реформування. Уже на початку цього етапу сформувалося уявлення про негативні наслідки зростання безробіття, а громадяни почали краще розуміти, що від безробіття ніхто не застрахований. У цей період був прийнятий Закон «Про державне соціальне страхування на випадок безробіття» та інші нормативні акти, що сприяли стабілізації ситуації на ринку праці.

Суттєвої ефективності набула діяльність державної служби зайнятості у зв'язку з впровадженням новітніх технологій надання соціальних послуг суб'єктам ринку праці, зокрема таких, як Єдина технологія обслуговування незайнятого населення та Єдина інформаційно-аналітична система «Служба

зайнятості”. Перша технологія дала змогу спрямувати зусилля фахівців служби зайнятості на пошук роботи без зайвого бюрократизму. А друга технологія допомогла створити загальний банк даних й автоматизувати пошук інформації про наявні вакансії та претендентів на робочі місця у межах усієї держави. На відміну від інших інформаційних систем інформація про вільні робочі місця і про самих клієнтів, які шукають роботу, вноситься тут уніфікованими характеристиками, що дає можливість в автоматичному режимі підбирати працівників відповідно до вимог роботодавців, а також пропонувати шукачам роботи підходящі вакантні робочі місця, тим самим активно сприяючи працевлаштуванню громадян. У результаті запровадження в діяльність усіх центрів зайнятості України цих двох технологій суттєво зросли показники працевлаштування безробітних, а також скоротилися терміни пошуку ними підходящої роботи.

## 1. АЛГОРИТМ РЕГУЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Ринок праці регулюється державною і недержавними службами зайнятості, а також безпосередньо через кадрові служби підприємств і установ або безпосередньо працівником і працедавцем.

Результатом задоволення взаємного інтересу працівника і працедавця є договір найму, трудовий договір або контракт.

Ринок праці перебуває в безперервному русі. За цим стежить служба зайнятості, вона ж веде відповідну статистику. Процеси, що відбуваються на ринку праці, нерозривно пов'язані з демографічною ситуацією в країні, динамікою різних статевовікових груп, народжуваністю і смертністю, кількістю шлюбів і розлучень, складом сімей, середньою кількістю дітей у сім'ї та іншими показниками.

Зайнятість населення - це діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, не суперечить законодавству і приносить, як правило, їм заробіток (трудовий дохід).

До зайнятих зараховують осіб обох статей у віці 16 років і старших, а також молодших осіб, які в даний період виконували роботу по найму за винагороду на умовах повного або неповного робочого часу, іншу роботу, яка приносить дохід; тимчасово відсутніх на роботі через хворобу, відпустку, вихідні дні, страйк та інші причини; виконували роботу без оплати на сімейному підприємстві.

Згідно з законодавством України зайнятими вважаються громадяни:

- що працюють по найму;
- тимчасово відсутні на роботі у зв'язку з непрацездатністю, відпусткою, підвищенням кваліфікації і т. ін.;
- що самостійно забезпечують себе роботою, зокрема підприємці, особи, зайняті індивідуальною трудовою діяльністю, включаючи фермерів, а також члени виробничих кооперативів;
  - вибрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду;
  - що проходять військову службу;
  - що навчаються з відривом від виробництва.

Розрізняють декілька категорій зайнятості: повну, продуктивну, раціональну та ефективну.

Зайнятість називають повною, якщо всі, що виявили бажання мати оплачувану роботу, її мають. Повна зайнятість припускає відсутність циклічного безробіття за наявності її природного рівня, який включає як фрикційне, так і структурне безробіття.

Безробітною вважається особа, яка хоче, може і шукає роботу, але не має робочого місця.

Продуктивна зайнятість – це зайнятість у суспільному виробництві, тобто виробництві матеріальних благ і наданні послуг, що визначає, у остаточному підсумку, рівень і якість життя населення.

Раціональна зайнятість визначається відношенням продуктивної зайнятості до загальної зайнятості населення.

Ефективна зайнятість припускає використання зайнятої робочої сили без втрат із отриманням найбільшого матеріального результату.

Безробіття - це соціально-економічне явище, за якого частина економічно активного населення не може застосувати свою робочу силу, стає «зайвою». До безробітних зараховують осіб від 16 років і старше, які в даний період:

- не мають роботи (прибуткового заняття);
- займаються пошуком роботи, тобто звертаються до державної або комерційної служби зайнятості, безпосередньо на підприємства, розміщують оголошення у пресі, здійснюють кроки до організації власної справи;
- готові стати до роботи;
- проходили навчання або перепідготовку за направленням служби зайнятості.

Слід зазначити, що для зарахування до категорії «безробітний» обов'язкова наявність трьох перших умов. Студенти, що навчаються, пенсіонери та інваліди враховуються як безробітні, якщо вони займалися пошуком роботи і були готові стати до неї.

В умовах ринкової економіки безробіття породжує на ринку праці конкуренцію, яка посилюється в період економічних криз і подальших депресій у результаті різкого скорочення попиту на робочу силу.

Роль держави в регулюванні зайнятості помітно ускладнюється в ринкових умовах: зростає значення державного прогнозування змін на ринку праці для своєчасного впливу на можливі наслідки від проведення структурної, науково-технічної, регіональної політики. Узгоджені дії держави, профспілок, працедавців, місцевих органів влади дозволяють досягти успіхів у забезпеченні повної та ефективної зайнятості населення.

Перехід до різноманіття форм власності припускає розділення відповідальності стосовно ефективного використання трудових ресурсів між усіма учасниками ринку праці: державою, працівником і працедавцем.



Ринкові відносини у сфері праці базуються на наступних принципах:

- особиста і економічна свобода працівника, економічною базою для якої є різноманіття форм власності в економіці;
- право працедавця самому вирішувати питання щодо кількості та якості робочої сили, звільняти працівників (саме у цьому полягає одна з причин безробіття в ринковій економіці);
- для ринку праці характерна відсутність обмежень щодо зростання заробітної плати, яка є головним регулятором у відносинах між покупцем і продавцем робочої сили: рівень заробітної плати визначається за погодженням сторін.

Економічні методи державного регулювання зайнятості включають пільгове кредитування і оподаткування, бюджетну політику стимулювання підприємців до збереження і створення робочих місць, здійснення професійного навчання кадрів.

Адміністративно-законодавчі методи державного регулювання зайнятості включають створення служби зайнятості та працевлаштування, інформаційної системи, що обслуговує ринок праці, державну систему професійної орієнтації молоді, підготовки і перепідготовки кадрів.

Адміністративно-законодавчі методи охоплюють також регламентацію порядку укладення трудових договорів, тривалості робочого часу, наднормових робіт, введення обов'язкових відрахувань підприємців до фондів по забезпеченню зайнятості, визначення квот на працевлаштування, регулювання періоду трудового життя.

Залежно від області дії розрізняють заходи прямого і непрямого впливу держави на рішення проблеми зайнятості.

Заходи прямого, безпосереднього впливу здійснюються шляхом реалізації державних програм, направлених на окремі специфічні точки ринку праці, тобто мають вибіркочну спрямованість і впливають в основному на пропозицію праці.

Заходи непрямого впливу направлені на підтримку або зміну умов господарювання і припускають використання макроекономічних важелів дії на населення, тобто впливають, як правило, на умови регулювання попиту на працю.

Залежно від засобів політика в області зайнятості може бути активною і пасивною.

Активна припускає інтенсивне використання інвестиційної, фінансової, кредитної, податкової і бюджетної політики.

Пасивна зводиться в основному до сприяння в заповненні вакантних робочих місць і виплати допомоги по безробіттю в об'ємах, обмежених фінансовими можливостями органів зайнятості.

В умовах ринкових відносин повна зайнятість визначається рівновагою попиту і пропозиції трудових ресурсів, тоді як екстенсивний шлях розвитку орієнтований на загальну зайнятість, яка не забезпечує ефективного використання трудових ресурсів.

Функціонування ринку праці тісно взаємозв'язане з формуванням ринків інших чинників виробництва, інституційними перетвореннями в економіці. Ринок праці відображає тенденції в динаміці зайнятості, її основних структурах, масштаби і динаміку безробіття, мобільність робочої сили. На ринку праці отримує оцінку вартість робочої сили, визначаються умови її найму.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою показує, що механізм саморегулювання ринку праці необхідно доповнити державним регулюванням для вирішення проблем зайнятості.

Основними засобами державного регулювання зайнятості є:

- регулювання розвитку системи робочих місць;
- регулювання попиту на робочі місця;
- участь держави в розвитку системи освіти і професійної підготовки кадрів.

Одна з основних суперечностей забезпечення зайнятості - неможливість отримати абсолютну синхронність змін у ланцюжку: структурні зрушення в економіці → модернізація робочих місць → зміна потреби в кадрах → вивільнення працюючих → надання нової роботи.

У сучасних умовах в Україні зростає безробіття, пов'язане зі структурною перебудовою економіки, диспропорціями в її розвитку, впровадженням нової техніки та технологій у виробництві.

## **2. МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

Реалізація регуляторної політики на ринку праці заснована на зваженому підході з тим, щоби, з одного боку, не допустити масового безробіття, а з іншого - не перешкоджати вивільненню зайвої робочої сили у зв'язку зі структурною перебудовою економіки і необхідністю забезпечити підвищення ефективності виробництва. У зв'язку з цим обґрунтовано застосування механізмів економічного стимулювання працедавців до збереження чисельності

кваліфікованого персоналу, створення нових робочих місць, ініціації залучення приватних інвестицій у створення нових робочих місць.

Доцільною є реалізація заходів, направлених на вирішення питань вторинної зайнятості, сезонної зайнятості жінок і молоді, розвиток системи професійної орієнтації підлітків, підтримку молодіжного і жіночого підприємництва і зайнятості.

*Пріоритетні напрями державної політики* полягають:

- у випереджаючому перенавчанні, перепідготовці та підвищенні кваліфікації працівників;
- використанні громадських робіт для вирішення проблеми зайнятості осіб, вивільнених з підприємств;
- розвитку професійної орієнтації і психологічній підтримці незайнятого населення.

Ефективними заходами сприяння зайнятості є:

- працевлаштування на підприємствах шляхом створення нових робочих місць;
- організація громадських робіт;
- заохочення приватного підприємництва і стимулювання самозайнятості населення, розвиток малого бізнесу;
- перепідготовка і професійна підготовка кадрів за дефіцитними спеціальностями і професіями;
- використання гнучких форм зайнятості;
- інформування населення щодо можливостей працевлаштування, проведення ярмарків вакансій, днів відкритих дверей.

**Механізми реалізації програм сприяння зайнятості:**

*Механізм реалізації програми 1.* Одним із видів додаткових гарантій зайнятості, що надаються державою, соціального захисту працездатних громадян, неконкурентоздатних на ринку праці, є **бронювання робочих місць**.

Згідно з чинним законодавством державна служба зайнятості забезпечує реалізацію конституційного права незайнятих громадян на соціальний захист від безробіття, виплачуючи матеріальне забезпечення і надаючи соціальні послуги.

Одним із основних принципів надання соціальних послуг є безкоштовність при сприянні в підборі відповідної роботи і працевлаштуванні згідно з покликанням, здібностями, професійною підготовкою і освітою з урахуванням суспільних потреб.

Законодавством України передбачено надання додаткових гарантій зайнятості для окремих категорій населення в працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. До такої категорії належать:

- жінки, які мають дітей віком до шести років;
- самотні матері, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів;
- молодь, яка закінчила або припинила навчання в середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася з термінової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, діти (сироти), котрі залишилися без опіки батьків, а також особи, яким сповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть бути, як виняток, прийняті на роботу;
- особи передпенсійного віку (чоловіки по досягненні 58 років, жінки – 53 років);
- особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;
- інваліди, які не досягли пенсійного віку.

До осіб, які згідно з чинним законодавством, забезпечуються першим робочим місцем, належать:

- особи віком до 18 років;
- особи віком старше 18 років, які закінчили або припинили навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилися з термінової військової або альтернативної (невійськової) служби, за умови реєстрації їх у державній службі зайнятості як таких, що шукають роботу, впродовж календарного року з дня закінчення навчання, звільнення з військової або альтернативної (невоєнної) служби;
- діти-сироти і діти, позбавлені батьківської опіки, до досягнення ними 23 років за умови реєстрації їх в державній службі зайнятості як таких, що шукають роботу, впродовж календарного року з дня закінчення навчання;
- звільнені після відбуття покарання або примусового лікування громадяни, котрі вважаються такими, що потребують соціального захисту, за умови реєстрації їх у державній службі зайнятості як таких, що шукають роботу, впродовж календарного року з дня звільнення після відбуття покарання або примусового лікування.

Для них згідно з частиною 2 статті 5 Закону України «Про зайнятість населення» місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад на

представлення центрів зайнятості установлюють квоту для бронювання на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності з чисельністю працівників понад 20 осіб до 5 відсотків загальної кількості робочих місць.

Центри зайнятості щомісячно аналізують використання заброньованих робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту, і кількість вільних робочих місць з числа заброньованих. Ліквідація заброньованих робочих місць може здійснюватися працедавцем тільки за узгодженням з місцевими державними адміністраціями, виконавчими органами відповідних рад і державною службою зайнятості.

Працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту, на заброньовані робочі місця здійснюється тільки за направленням державної служби зайнятості. У разі потреби центри зайнятості організують їх професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації.

Підприємства зобов'язані працевлаштовувати громадян, які потребують соціального захисту, на заброньовані робочі місця за направленням державної служби зайнятості та повідомляти про ухвалене рішення центр зайнятості в триденний термін. У разі відмови в працевлаштуванні громадян підприємства повідомляють про це державну службу зайнятості з зазначенням мотивів відмови.

При прийнятті на заброньовані робочі місця молодих громадян, які вперше шукають роботу, після закінчення або припинення навчання в середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних навчальних закладах, по звільненні з термінової військової або альтернативної (невійськової) служби - трудовий договір укладається не менше ніж на два роки.

У разі відмови в прийнятті на роботу громадян, які належать до таких категорій, у межах встановленої броні за кожну відмову, згідно з пунктом 3 статті 5 Закону України «Про зайнятість населення», державна служба зайнятості стягає з підприємства штраф. При відмові підприємства від добровільної сплати штраф стягується центром зайнятості в судовому порядку.

Особлива увага приділяється працевлаштуванню дітей-сиріт. Бронювання робочих місць для них ведеться адресно, тобто індивідуально для кожного згідно з їх місцем проживання, спеціальністю, статтю. Для сиріт, які не мають власного житла, бронювання, як правило, здійснюється на підприємствах, котрі мають можливість забезпечити їх житлом, принаймні, в гуртожитку.

## Завдання для самостійного опрацювання

**Практичне завдання 2.1.** Згідно з даними таблиці 1 дати оцінку стану працевлаштування молодих людей, які закінчили або припинили навчання в загальноосвітніх школах, професійно-технічних та вищих навчальних закладах. Зробити висновки.

Таблиця 1 – Аналіз стану працевлаштування молоді, осіб

	Молоді люди, що закінчили або припинили навчання в загальноосвітніх школах, професійно-технічних і у вищих навчальних закладах					
	заброньованих робочих місць	перебувало на обліку	працевлаштовано	рівень працевлаштування, %	працевлаштовано на заброньовані робочі місця	рівень використання %
Харківська область	361	2734	622	?	254	?
м. Харків	180	911	177	?	72	?

**Практичне завдання 2.2.** Згідно з даними таблиці 2 дати оцінку стану працевлаштування молоді, звільненої з термінової або альтернативної (невійськової) служби. Зробити висновки.

Таблиця 2 – Аналіз стану працевлаштування молоді, осіб

	Молоді люди, звільнені з термінової служби або альтернативної (невійськової) служби					
	заброньовано робочих місць	перебувало на обліку	працевлаштовано	рівень працевлаштування, %	працевлаштовано на заброньовані робочі місця	рівень використання %
Харківська область	98	238	92	?	76	?
м. Харків	38	44	15	?	14	?

**Практичне завдання 2.3.** Згідно з даними діаграми (рис. 1) дати оцінку стану залучення неповнолітніх громадян до активних форм зайнятості. Зробити висновки.

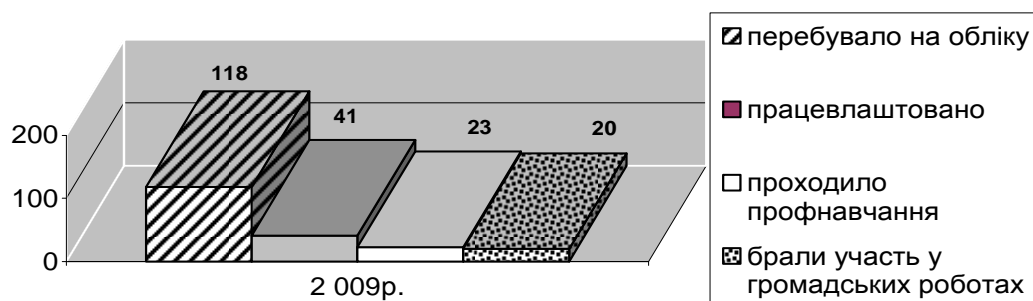


Рис. 1 – Аналіз стану залучення неповнолітніх громадян до активних форм зайнятості, осіб

**Практичне завдання 2.4.** Згідно з даними таблиці 3 проаналізувати динаміку обсягів працевлаштування випускників навчальних закладів. Зробити висновки щодо тенденцій.

Таблиця 3 – Динаміка обсягів працевлаштування випускників навчальних закладів

Показники	Випускники середніх загальноосвітніх шкіл	Випускники професійно-технічних навчальних закладів	Випускники вищих навчальних закладів
1-й рік			
Всього перебувало на обліку	354	850	1354
Працевлаштовано	197	353	623
<i>Пит. вага працевлаштованих</i>	?	?	?
2-й рік			
Всього перебувало на обліку	288	833	1382
Працевлаштовано	178	339	620
<i>Пит. вага працевлаштованих</i>	?	?	?
3-й рік			
Всього перебувало на обліку	133	1053	1719
Працевлаштовано	44	198	413
<i>Пит. вага працевлаштованих</i>	?	?	?

**Практичне завдання 2.5.** Згідно з даними таблиці 4 провести порівняльний аналіз об'ємів працевлаштування і профнавчання випускників вищих навчальних закладів. Зробити висновки щодо тенденцій.

Таблиця 4 – Порівняльні дані об'ємів працевлаштування і профнавчання випускників вищих навчальних закладів

		Всього перебувало на обліку	Працевлаштовано		Проходило профнавчання		Знято з обліку	Всього на обліку на кінець року
			всього	у % до гр.1	всього	у % до гр.1		
		1	2	3	4	5	6	7
Харківська область	1-й рік	1382	620	?	127	?	381	381
	2-й рік	1719	413	?	162	?	756	550
м. Харків	1-й рік	548	264	?	68	?	144	140
	2-й рік	774	143	?	105	?	346	285

**Механізм реалізації програми 2. Громадські оплачувані роботи,** на яких кожен бажаючий заробляє гроші з розрахунку мінімальної зарплати на повну зайнятість. Графік роботи визначається самостійно, заробіток складає від 50 грн. на місяць.

Наприклад, станом на 01.10.2009 р. на оплату громадських робіт у Харкові освоєно 105 502 грн. Із початку громадських робіт у Харкові упорядковано територію Лугопарка по вул. Котлова, 205 (встановлено урни, обкопано й побілено дерева, прибрано скошену траву і сміття, впорядковано клумби, висаджено квіти, пофарбовано лавки). Пофарбовано дитячі майданчики.

Для проведення громадських робіт працедавці придбали інвентар та інші допоміжні товари на 241 тис. грн.

Рішенням сесії Харківської міськради від 29.04.2009 р. до бюджету «Програми сприяння безпечній життєдіяльності у сфері соціального захисту



населення м. Харкова на 2007-2010 рр.» були включені кошти у розмірі 223,8 тис. грн. для організації і проведення громадських робіт, а рішенням виконавчого комітету Харківської міськради від 03.06.2009 р. затверджено перелік громадських організацій-працедавців: Харківська міська громадська організація інвалідів «Соціально-реабілітаційний центр незрячих» (Московський район); Харківська громадська організація незрячих юристів (Держинський район); Харківська місцева профспілкова організація Всеукраїнської профспілки працевдатних інвалідів (Держинський район); Громадська організація багатодітних сімей і інвалідів Ленінського району в м. Харкові (Ленінський район).

За допомогою КП «Жилкомсервіс» і КП «Харківблагоустрій» визначено об'єкти проведення громадських робіт, а саме – ті житлові будинки, в яких проживає найбільше пенсіонерів і людей із низьким статком.

Управління праці і соціального захисту населення Харківської міськради укладає договори з громадськими організаціями на проведення конкретних робіт із розрахунку виплати мінімальної заробітної плати на одну людину при восьмигодинному робочому дні.

### Завдання для самостійного опрацювання

**Практичне завдання 2.6.** Згідно з даними діаграми (рис.2) проаналізувати динаміку залучення молодих громадян до участі в громадських роботах. Зробити висновки щодо тенденцій.

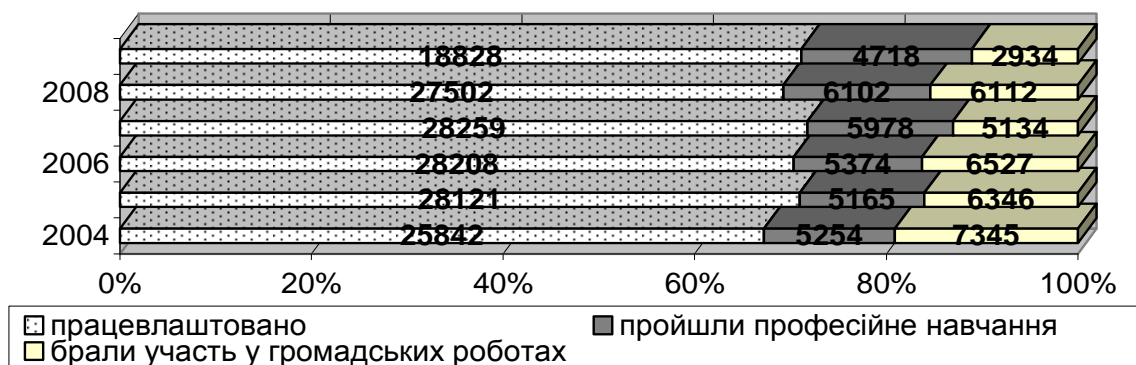


Рис. 2 – Динаміка обсягів залучення незайнятої молоді віком (до 35 років) до активних заходів соціального захисту

**Практичне завдання 2.7.** Згідно з даними таблиці 5 проаналізувати динаміку рівня працевлаштування молоді. Зробити висновки щодо тенденцій.

Таблиця 5 – Динаміка рівня працевлаштування молоді віком до 35 років службою зайнятості

	1-й рік		2-й рік		3-й рік		4-й рік		5-й рік		6-й рік	
	всього	питома вага	всього	питома вага	всього	питома вага	всього	питома вага	всього	питома вага	всього	питома вага
Харківська область	25842	?	28121	?	28208	?	28259	?	27502	?	-	?
м. Харків	7101	?	8877	?	9415	?	9784	?	10204	?	7225	?

**Механізм реалізації програми 3.** Безробітним, яким виповнилося 18 років і які мають страховий стаж та не можуть бути працевлаштовані у зв'язку з відсутністю на ринку праці відповідної роботи, за їх бажанням **допомога по безробіттю** може виплачуватися одноразово для організації підприємницької діяльності.

*Одноразова виплата допомоги по безробіттю не здійснюється у випадку:*

- звільнення з останнього місця роботи по підставах, передбачених статтею 37, пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України;
- відмови безробітного від двох пропозицій відповідної роботи або роботи за фахом, професією, придбаною після професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості;
- відмови безробітного, який не має професії, спеціальності або займав робоче місце, яке не потребує спеціальної підготовки, від проходження професійної підготовки;
- приховування відомостей щодо працевлаштування на тимчасову роботу в період отримання допомоги по безробіттю;
- порушення умов і терміну реєстрації, перереєстрації як безробітний;
- недотримання рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню згідно з Законом України «Про зайнятість населення», які надані безробітному у письмовій формі;

- припинення без поважних причин професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за напрямом державної служби зайнятості;
- призначення виплати на підставі документів, які містять неправдиві відомості.

Одноразова виплата здійснюється у розмірі річної суми допомоги по безробіттю визначеному конкретному безробітному. Для розгляду питань щодо отримання одноразової виплати необхідно подати в центр зайнятості заяву про надання допомоги і бізнес-план.

Рішення про одноразову виплату допомоги по безробіттю ухвалюється директором центру зайнятості на підставі висновків Комісії з питань одноразової виплати допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності.

### Завдання для самостійного опрацювання

**Практичне завдання 2.8.** Згідно з даними діаграми (рис. 3) визначити тенденції отримання одноразових виплат по безробіттю для організації підприємницької діяльності молоддю віком до 35 років. Зробити висновки.

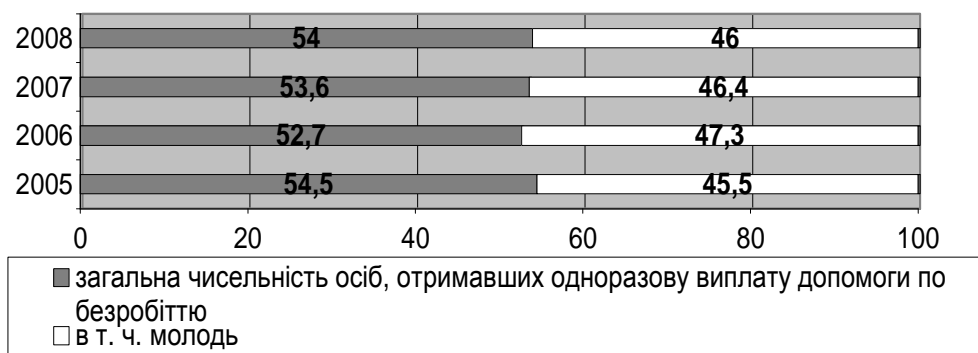


Рис. 3 – Отримання молоддю віком до 35 років одноразової виплати по безробіттю для організації підприємницької діяльності

**Механізм реалізації програми 4.** Найбільш ефективною формою взаємовигідної співпраці центру зайнятості й працедавців є **створення дотаційних робочих місць**. Створюючи дотаційні робочі місця, працедавці отримують фінансову підтримку, а центр зайнятості вирішує основну задачу - працевлаштування безробітного.

Регулюється така діяльність «Порядком надання працедавцеві дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних», затвердженим наказом Міністерства праці і соціальної політики України 10.01.2001 р. № 1.

Дотація – це кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, що надаються працедавцеві на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних за направленням державної служби зайнятості. За рахунок дотації здійснюється покриття витрат на виплату заробітної плати прийнятих працівників протягом терміну понад два роки. Дотація надається щомісячно протягом року у розмірі фактичних витрат на заробітну плату працевлаштованих на дотаційне місце осіб, але не вище від середнього рівня заробітної плати по всіх видах економічної діяльності у відповідній області за місяць, за який нараховано заробітну плату, або визначеної згідно з нею відповідної суми у випадку, якщо громадянин працював неповний місяць. Ці витрати включають основну і додаткову заробітну плату і суми страхових внесків, які платять працедавці.

Вирішення питань надання дотації делеговане комісії, до складу якої входять фахівці центру зайнятості й соціальні партнери.

Переваги в наданні дотації надаються працедавцям:

- які створюють додаткові робочі місця для працевлаштування безробітних, не здатних на рівних конкурувати на ринку праці, а також вагітних жінок;
- які виконують норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів більше від встановленої норми.

*Дотація не надається:*

- працедавцям, які не зареєстровані як платники внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття;
- працедавцям, які мають на дату звернення заборгованість по страхових внесках, нараховану пеню і фінансові санкції за порушення норм Закону України «Про зайнятість населення» і Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;
- працедавцям, які впродовж останніх 3-х місяців скорочували чисельність працівників по професії (спеціальності), на яку працевлаштується безробітний за направленням служби зайнятості;
- працедавцям, які не забезпечили виконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів відповідно вимогам частини першої статті 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», - у разі працевлаштування безробітних з числа інвалідів;
- бюджетним організаціям.

## Завдання для самостійного опрацювання

**Практичне завдання 2.9.** Згідно з даними діаграми (рис. 4) проаналізувати тенденції працевлаштування незайнятої молоді віком до 35 років на робочі місця, створені за рахунок надань дотацій працедавцям. Зробити висновки.

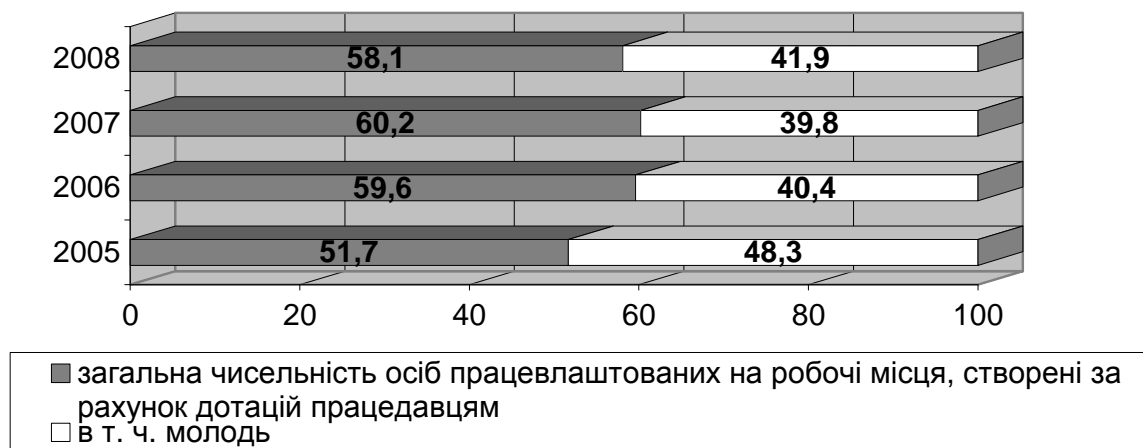


Рис. 4 – Працевлаштування незайнятої молоді віком до 35 років на робочі місця, створені за рахунок надань дотацій працедавцям

### 3. ОСОБЛИВОСТІ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Незайнята молодь становить один з чітко визначених стійких сегментів ринку праці, що характеризується стабільним зростанням пропозиції робочої сили.

Молодіжний ринок праці формується молодими людьми, що потребують працевлаштування. Це незайняті випускники вищих навчальних закладів, середньотехнічних і середньоспеціальних, загальноосвітніх навчальних закладів. Ринок праці поповнюється і за рахунок демобілізованих воїнів термінової служби. Останнім часом істотним є приплив молоді за рахунок біженців і мігрантів. Зрозуміло, не всі випускники навчальних закладів шукають роботу і потрапляють на ринок праці. Частина з них планує продовжити освіту, інші не працевлаштовуються з інших причин.

#### Специфіка молодіжного ринку праці:

**По-перше**, він характеризується нестійкістю попиту і пропозиції, обумовленою мінливістю орієнтації молоді, її соціально-професійною невизначеністю. Положення посилюється загостренням соціальних проблем молоді, пов'язаних із корінною зміною соціокультурних і політичних умов розвитку особистості – це спричиняє за собою зростаючі труднощі самовизначення молодих людей, у тому числі й у професійному плані.

**По-друге**, специфічна для молодіжного ринку праці низька конкурентоспроможність у порівнянні з іншими віковими групами. Молодь піддається найбільшому ризику втратити роботу або не працевлаштуватися. Можливості працевлаштування нової робочої сили, котра вступає на ринок праці вперше, скорочуються. Обмеження попиту на ринку праці знижує можливості працевлаштування випускників навчальних закладів.

**По-третє**, молодіжна зайнятість має явні й приховані розміри. Продовжує збільшуватися група молоді, яка ніде не працює і не навчається.

**По-четверте**, молодіжний ринок праці характеризується великою варіантністю. Це обумовлено тим, що на нього виходять випускники навчальних закладів, де здійснюють підготовку фахівців зі всіх можливих професій. Проте відсутність на регіональному ринку праці попиту на них приводить до того, що велика частина недавніх випускників працевлаштуються за спеціальностями, далекими від базової освіти. Таким чином, для багатьох *перепідготовка* є єдиною можливістю отримати роботу. Щорічно з числа випускників кожен четвертий стає потенційним кандидатом на перенавчання та отримання другої професії. Крім того, п'ята частина молодих людей звільняється через невдоволення професією, характером праці вже в перший рік роботи після закінчення навчального закладу.

**По-п'яте**, на молодіжному ринку праці створилася надзвичайно складна ситуація з *жіночою зайнятістю*: традиційно серед випускників навчальних закладів, особливо ВНЗ, жінки складають значну частку, при цьому працедавці при прийомі на роботу віддають явну перевагу чоловікам.

За статистикою, майже кожен другий клієнт служби зайнятості є молодою людиною.

Ряди безробітних постійно поповнюються випускниками загальноосвітніх шкіл, фахівцями після закінчення середньоспеціальних навчальних закладів, випускниками ВНЗ. Відсутність трудового стажу і необхідної кваліфікації знижує можливість працевлаштування молодих людей в умовах надлишку робочої сили і високих вимог працедавців.

Найбільшому ризику залишитися на низькооплачуваній роботі або бути звільненими піддаються молоді люди без достатньої освіти. Крайніми наслідками цього можуть стати злидні й випадання з суспільної системи.

Разом із тим, попри існуючі проблеми, в перспективі для молодіжного ринку праці характерна й наявність позитивних чинників. Молодь лояльніша, вона простіше, ніж старше покоління, сприймає пертурбації в країні, швидше пристосовується до змін, мобільніша, охоче набуває нових знань. Уже сьогодні

певна частина освіченої та заповзятливої молоді – найбільш конкурентноздатна категорія на ринку праці.

Слід зазначити, що проблема кадрового відтворення молоді в Україні сьогодні стоїть особливо гостро.

Важливим аспектом вирішення кадрового питання є професійна орієнтація молоді. При кількості випускників середніх шкіл, що скорочується, дуже важливо, чи підуть вони вчитися, яку спеціальність захочуть отримати, а також на кого переучуватимуться ті, хто не зміг працевлаштуватися за спеціальністю з різних причин.

Таким чином, можна зробити висновок, що молодь, попри те, що вона швидше пристосовується до змін, мобільніша, охоче набуває нових знань, - має труднощі при входженні на ринок праці. Основними проблемами є відсутність досвіду, невідповідність кваліфікації, навичок і знань, отриманих у навчальних закладах, вимогам працедавців.

### **Завдання для самостійного опрацювання**

**Практичне завдання 2.10.** Згідно з даними таблиці 6 проаналізувати чисельність непрацевлаштованих випускників навчальних закладів. Зробити висновки щодо тенденцій.

Таблиця 6 – Чисельність незайнятої молоді віком до 28 років, осіб

	1-й рік		2-й рік		3-й рік		4-й рік		5-й рік		6-й рік	
	всього	питома вага	всього	питома вага	всього	питома вага	всього	питома вага	всього	питома вага	всього	питома вага
Харківська область	67575	?	67411	?	62611	?	56260	?	57013	?	51828	?
м. Харків	15562	?	16791	?	16122	?	15586	?	17043	?	17305	?

**Практичне завдання 2.11.** Згідно з даними таблиці 7 проаналізувати динаміку реєстрації незайнятої молоді. Зробити висновки щодо тенденцій.

Таблиця 7 – Динаміка реєстрації незайнятої молоді, осіб

місяць	1-й рік	2-й рік	3-й рік	4-й рік	5-й рік
Січень	3749	3477	4069	3861	4704
Лютий	3998	3650	3760	3397	3319
Березень	4447	3565	3143	3177	2716
Квітень	3898	3376	2888	2754	2412
Травень	3120	3218	2965	2739	2053
Червень	3211	3476	3135	2392	1997
Липень	4243	3845	3740	3227	2592
Серпень	3825	3700	3261	2911	2302
Вересень	4049	4190	3395	3675	3099
Жовтень	4184	3957	3387	3854	2977
Листопад	4847	4623	3718	5579	3683
Грудень	4205	3983	3362	7305	2977
Усього	47776	45060	40823	44871	34831

**Практичне завдання 2.12.** Згідно з даними таблиці 8 проаналізувати причини незайнятості молоді. Зробити висновки.

Таблиця 8 – Розподіл молоді по причинах незайнятості

	Звільнені через скорочення чисельності або штату		Звільнені з термінової або альтернативної служби		Випускники середніх загальноосвітніх шкіл		Випускники професійно-технічних навч. закладів		Випускники вищих навчальних закладів		Не були зайняті з різних причин більше 1 року	
	усього	% до заг. чисельності. молоді	усього	% до заг. чисельності. молоді	усього	% до заг. чисельності. молоді	усього	% до заг. чисельності. молоді	усього	% до заг. чисельності. молоді	усього	% до заг. чисельності. молоді
Харківська область	1899	?	281	?	133	?	1053	?	1709	?	13486	?
м. Харків	944	?	51	?	45	?	168	?	774	?	5608	?



**Практичне завдання 5.4.** Згідно з даними таблиці 9 проаналізувати розподіл незайнятої молоді за професійними групами. Зробити висновки щодо тенденцій.

Таблиця 9 – Розподіл молоді за професійними групами

	Особи, які займали											
	робочі місця				посади службовців				місця, які не вимагають спеціальної підготовки або особи без професії			
	1й рік		2й рік		1й рік		2й рік		1й рік		2й рік	
	усього	% до заг чисельності	усього	% до заг чисельності	усього	% до заг чисельності	усього	% до заг чисельності	усього	% до заг чисельності	усього	% до заг чисельності
Харківська область	29685	?	26883	?	17781	?	18094	?	9547	?	6851	?
м. Харків	6349	?	5788	?	8298	?	9374	?	2396	?	2149	?

**Практичне завдання 2.13.** Згідно з даними таблиці 10 проаналізувати розподіл незайнятої молоді по категоріях. Зробити висновки щодо тенденцій.

Таблиця 10 – Розподіл по категоріях незайнятої молоді

Категорії молоді	1-й рік		2-й рік		3-й рік		4-й рік		5-й рік	
	всього	питома вага	всього	питома вага	всього	питома вага	всього	питома вага	всього	питома вага
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Всього	3601	100	3825	100	3109	100	2880	100	3106	100
зокрема:										
особи, що закінчили або припинили навчання в загальноосвітніх школах	904	?	639	?	434	?	325	?	153	?

Продовження табл.10

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
особи, що закінчили або припинили навчання у вищих і професійно-технічних навчальних закладах	1614	?	2234	?	2141	?	2141	?	2581	?
особи, звільнені з військової служби або альтернативної служби	746	?	664	?	368	?	295	?	238	?
діти (сироти), які залишилися без батьківської опіки	22	?	7	?	1	?	0	?	0	?
особи, яким виповнилося 15 років і яких за згодою одного з батьків приймають на роботу на спеціалізовані робочі місця	11	?	8	?	3	?	2	?	0	?
особи, звільнені з місць позбавлення волі	304	?	273	?	162	?	117	?	134	?

## ПЕРЕЛІК ОСНОВНИХ ЗАКОНОДАВЧИХ АКТІВ

1. Кодекс законів про працю
2. Закон України «Про зайнятість населення»
3. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про Затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітними підприємницької діяльності»
4. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Порядку надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних
5. Постанова Кабінету міністрів України «Деякі питання надання роботодавцям дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем»

# НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

Методичні вказівки

з дисципліни

## «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

до вивчення теми

### «МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ»

(для студентів 4 курсу всіх форм навчання освітньо-кваліфікаційного рівня  
«бакалавр» галузі знань 0306 «Менеджмент і адміністрування»  
напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент» спеціалізації  
«Менеджмент готельного, курортного та туристського сервісу»)

Укладачі: **НОХРІНА** Лариса Анатоліївна

**АЛЕКСАНДРОВА** Світлана Анатоліївна

Відповідальний за випуск *Л. В. Оболенцева*

Редактор *О. Ю. Кригіна*

Комп'ютерне верстання *І. В. Волосожарова*

План 2012, поз. 462М

---

Підп. до друку 17.09.2012

Формат 60x84/16

Друк на ризографі.

Ум. друк. арк. 1,6

Зам. №

Тираж 50 пр.

Видавець і виготовлювач:

Харківська національна академія міського господарства,  
вул. Революції, 12, Харків, 61002

Електронна адреса: [rektorat@ksame.kharkov.ua](mailto:rektorat@ksame.kharkov.ua)

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:

ДК № 4064 від 12.05.2011 р.