



## На случай безработицы

Плательщики сбора, определенные пунктами 1 и 2 статьи 1, выплачивают 1,5%, а определенные пунктами 3 и 4 - 0,5% от объекта налогообложения.

29 июля 1997 года в "Урядовому кур'єрі" был опубликован Закон Украины "Про сбор на обязательное социальное страхование".

Совместным письмом Минтруда Украины от 30.07.97г. определено, что сбор выплачивается одновременно с получением средств в отделениях банков на оплату труда и перечисляется на балансовый счет 100 Государственного бюджета Украины, раздел 53, символ 40. Выплата сбора начинается с фактических затрат на оплату труда за июль 1997 года.

В связи с тем, что Фонд социального страхования не входит в состав Гос. Бюджета, а Законом Украины "О государственном бюджете Украины на 1997 год" в доходах предусмотрен сбор в Государственный фонд содействия занятости населения, то плательщики сбора рассчитывают отдельно 4% в Фонд социального страхования и 1,5% в

Государственный бюджет.

Ответственность за правильность расчета и своевременность выплаты сбора накладывается на самих плательщиков. Плательщики сбора, определенные пунктами 1, 2, 3 ст. 1, обязаны зарегистрироваться в Государственной службе занятости по месту своего нахождения. Вновь образованные предприятия обязаны зарегистрироваться в десятидневный срок со дня их организации.

С согласия Налоговой администрации контроль за полным и своевременным поступлением сбора осуществляют органы Государственной службы занятости.

Плательщики сбора, определенные п.1 и 2 ст. 1, ежеквартально не позднее 10 числа следующего за отчетным кварталом месяца, подают в Государственную службу занятости по месту регистрации расчетную ведомость по расчету и перерасчету сбора на обязательное социальное страхование на случай безработицы.

## цифры роста

В течении января - июля 1997 года на учете в государственной службе занятости Украины находилось более 1 млн. неработающих граждан. Это в 1,7 раза больше, чем в аналогичном периоде прошлого года. Число безработных составляло 736,2 тыс. человек, то есть на 30% превысило количество их в 1996 году в целом. Уровень фиксированной безработицы на 1 августа - почти 2% трудоспособного населения. Одновременно с резким ростом предложения рабочей силы постоянно снижается спрос на нее. Если в начале прошлого года на каждое свободное рабочее место претендовало 2 человека, на 1 января - 11, то на 1 августа - уже 14 человек.

По материалам РАБОЧЕЙ ГАЗЕТЫ

## Летний отдых - детям Славутича!

В нашем городе, на зависть другим городам, прекрасно поставлена работа по обеспечению детского отдыха и оздоровления. Большинство детей школьного, а многие и дошкольного возраста имели возможность оздоровиться в летнее время в детских лагерях и санаториях Украины и Крыма.

Путевки в основном бесплатные. Оплата с родителей взималась только за дорожные расходы.

Существует два основных источника финансирования детского отдыха. Один из них - ЧАЭС. Станция предоставляет путевки для детей своих работников, а их у нас в городе большинство. Дети имеют возможность отдыхать в детских лагерях г. Алушты - д/л "Орленок", д/л им. В. Дубинина, д/л Корчагинцев в Житомирской области, д/л в п. Славское (Карпаты), в г. Саки (Крым), а также была отправлена группа детей на отдых в Болга-

рию. Всего по путевкам, выделенным Чернобыльской АЭС отдохнуло 2056 детей.

Другой источник - Управление по делам защиты населения от последствий аварии на Чернобыльской АЭС г. Киев. Этими путевками заведует аналогичный отдел Славутичского Горисполкома. Здесь формируются группы и ведется информационный обмен с родителями.

Предлагались путевки по различным заболеваниям. Это специализированный детский лагерь "Дружба" и специализированный д/с "Зайка" в Евпатории, где проводится лечение и профилактика верхних дыхательных путей. На двух д/л "Дружба" признан всеукраинским детским лечебным центром. Это санаторий "Раздол" в Львовской области, санатории "Антей", "Василек", "Новосаяжарский" в Полтавской области, сан-й для детей дошкольного возраста в Пуще-Водиче - все они для лечения и профилактики заболеваний желудочно-кишечного тракта.



Особенно приглянулся детям лагерь-профилакторий "Журавушка" в Броварах.

Также набиралась группа детей в ЦМСЧ 5, которые направлялись в санаторий "Феофания" в г. Киев, где проходят лечение дети с сердечно-сосудистыми заболеваниями, с заболеваниями нервной системы, ануризом.

Всего в 1997 году по линии Горисполкома оздоровилось 1112 детей.

Будем надеяться, что и в последующие годы наши дети смогут получить достойный отдых и оздоровление в летнее время, а родители смогут порадоваться вместе с детьми.

### В этом выпуске:

1. На случай безработицы
2. Цифры роста
3. Летний отдых - детям Славутича
4. Загальна оцінка ринку праці
5. Конкурс на замещение вакансий
6. Осторожно - лептоспироз!
7. Женщина - начальник



## Загальна оцінка ринку праці на прикладі Славутича

### Поняття

Шляхи та способи, за допомогою яких підприємства набирають собі працівників, в яких вони мають потребу; способи, за допомогою якого люди, що шукають роботу, знаходять її, регламентується лише юридичною операцією, якою є працевлаштування.

Працевлаштування передбачає посередництво, і це посередництво належить органам державної влади, тобто центру зайнятості.

Для решти: зустріч попиту та пропозиції на ринку праці відбувається при повному ігноруванні та мовчанні закону. Закон припускає діяльність невидимої руки, тобто проблема вирішується самим простим способом: попит і пропозиція на робочу силу зустрічаються спонтанно в умовах, які диктує ринок.

Дійсність та розвиток суспільств, які називають суспільствами з ринковою економікою, зумовили термін "набір кадрів", щоб пояснити процес, більш тривалий і складний ніж простий обмін згодами, що передують найму на роботу або підписанню угоди. Мова йде про те, щоб в кінцевому результаті підписати трудовий договір про зайняття визначеного робочого місця визначеною особою, якій віддали перевагу перед іншими. В залежності від звичаїв, традицій, видів документів, цей акт набору кадрів організаційно оформлений, і сьогодні можна ідентифікувати його процедури, письмові чи прийнятті правила, його методи.

### Принципи та цінності

Для висвітлення цих трьох пунктів, Процедура, Правила та Методи, я представлю їх у вигляді деяких дій, що були випробувані Центром зайнятості, у нашому місті, яке Миський голова В.П.Удовиченко ідентифікував, як "Соціальна лабораторія: Славутич".

### Процедури.

Можна заключити, що кожен має право без перешкод на отримання робочого місця, яке пропонується на ринку праці і яке відповідає його освіті та здібностям. Це означає необхідність прозорості організації по набору кадрів, і питання буде полягати в тому, щоб знати, чи реалізуються при цьому і чи дотримуються ці права.

Україна, виконуючи конвенцію 88 від 1948р. МОП, створила Державну службу зайнятості, яка безкоштовно надає послуги і завдання якої - створення кращої організації ринку праці.

В цьому аспекті, як реагує Центр зайнятості Славутича? — Подача на ринок праці якомога більше інформації.

Констатуючи, що пропозиції робочих місць, про які його інформують, були переважно формальними і не містили ніякого точного опису обов'язків і здібностей, які вимагалися для виконання роботи, а також не було інформації про зарплату, технологічні прийоми чи оточення робочого місця, Центр зайнятості доручив одному співробітнику відвідати підприємства. Якщо його першим завданням є краще знання робочих місць, то швидко стало очевидним, що цей тип відносин може послужити забезпеченню прозорості ринку праці і побачити більш ясно робочі місця, які є в наявності. Так, вже першим здобутком є те, що Центр одержав більше пропозицій робочих місць, які легше задовольнити відношенням професіоналізму між Центром зайнятості та роботодавцем.

— Допомога, щоб полегшити взаємовідносини

### Адаптаційне навчання.

Бачачи, що деякі адміністративні посади вимагають знання комп'ютерної техніки, Центр зайнятості вирішив відкрити при допомозі Миської Ради і місці ТАСИС невеличкий навчальний центр по освоєнню комп'ютерних програм. Мова йшла про підвищення шансів кандидатів, що не мають роботи, одержати робочі місця, не нав'язуючи їм непотрібної довгострокової підготовки, що є дорогою і складною по її здійсненню.

Ця ініціатива має ту заслугу, що вона базується на партнерстві, навіть якщо вона і є скромною. Мова йшла про створення першої системи, що дає змогу працівникам швидко придбати навички, яких може вимагати ринок праці внаслідок зміни технологій, і пристосуватись до них.

Операція була виконана за декілька тижнів і найбільш складним було знайти викладача. Сьогодні центр має три місця по підготовці користувачів ЕОМ. Навчання здійснюється під керівництвом кваліфікованого викладача безкоштовно і з врахуванням індивідуальних даєних. Прийнятій розклад занять дозволяє учням навчатися тоді, коли вони мають час.

### Правила

Можна констатувати необхідність одночасно встановлення і гарантування свободи того, хто набирає працівників і того, хто є об'єктом набору, і рівності між кандидатами на робоче місце.

Поняття свободи економічної діяльності не може бути відокремленим від свободи займатися професією за своїм вибором. Конкретно, підприємство має вибір своїх працівників, а громадянин свободу займати місце, яким би не було його положення.

Центр зайнятості Славутича дав, таким чином, забов'язання по засобах, для того, щоб кожний громадянин, який шукає роботу, міг бачити, що його пошуки роботи вивчаються серйозно і що рівність шансів забезпечується.

Шляхом професіоналізації своїх співробітників. Протягом двох тижнів співробітники Центру зайнятості невеликими групами, щоб не переривати надання послуг клієнтам, навчалися проводити професіональні бесіди, які б сприяли вільному викладу безробітними своїх проблем. Під керівництвом викладачів-психологів вони змогли спостерігати за собою в робочій обстановці (завдяки вми-кам на відеокамеру) і шукати, при індивідуальній помозі, кращого втілення своєї професійної практики.

— Поширюючи інформацію і спілкуючись з населенням. Розміщення інформації про пропозиції роботи на афішах в державних установах і поширення інформації про попит через спеціальну пресу. Готуючись до видання інформаційного бюлетня про зайнятість, ми мали намір в першу чергу інформувати населення про ситуацію та про засоби. З першого номера ми констатували, що інформація про вільні робочі місця (пропозиції) і про тип компетенцій (попит на робочі місця) викликали великий інтерес.

Якщо Центр зайнятості відкрив перший рівень поля спілкування, що до речі викликало позитивні відгуки про його професійний імідж, необхідно все ж щоб він ще більше інтегрувався в місцевий розвиток і приймав участь у створенні підприємств.

— Таким чином, він зможе посилити свою другу цінність, якою є "Служба": це стаття на службі своїх клієнтів.

### Методи

Приймати рішення щодо прийому на роботу важко. Це зумовлює з одного і з іншого боку оцінку: професійних якостей кандидатів роботодавцем, якостей, що необхідні для даного робочого місця, з боку кандидата.

Вибір всліпу не є вибором.

Центр зайнятості Славутича ініціював таким чином преамбулу заходів в двох напрямках.

1. Пропонуючи загальну картотеку для обох сторін. Розробка карток професій.
2. Допомогаючи робітникам готувати свій професійний проєкт. Рада по профорієнтації.

Після довгого періоду роздумів разом з науковцем в галузі соціальних наук, працівники Центру зайнятості зрозуміли, що їх професія полягає в тому, щоб ті, хто шукає роботу, могли визначити і висловити їх кращі потенційні робочі здібності, не вдаючись до якоїсь готової моделі. Ось чому в Славутичі немає тих псевдонаукових інструментів, так званих настанов у вигляді тестів, що виконуються вручну або на комп'ютері щодо розумових чи особистих здібностей, а є миська мережа доступних консультантів в системі освіти, підготовки кадрів, зайнятості і навіть на підприємствах. Ці професіонали, об'єднані в Миську Раду по профорієнтації, здатні вислухати і більш ніж порадити, допомогти відкрити, показати чи відчинити двері, щоб кандидати могли організувати свій власний проєкт.

Ці види досвіду відкривають шлях до третьої цінності, якою є "Повага", як основа партнерства між тими, хто пропонує співробітництво і тими, хто пропонує свою робочу силу і погоджується на співробітництво.

Бачимо, що ніяка з цих ініціатив не є надзвичайними, вони без сумніву вже втілюються в багатьох центрах зайнятості України. Вони є проявами здорового глузду, мотивованими загальним інтересом.

Вони дозволяють сприяти створенню регіонального ринку праці, в якому може співіснувати певна кількість принципів рівноваги на користь як працівників, так і підприємств.

Директор Славутичського центру зайнятості

Ходько В.І.



## Что надо знать, чтобы не оказаться безработным

Прежде всего, надо владеть конкретной информацией об экономических отношениях предприятия, на котором вы работаете и прогнозировать возможные варианты следующих событий.

1. Сокращение численности персонала из-за:
  - а) сокращение объема производства в связи с трудностями сбыта продукции, отсутствия материалов и комплектующих изделий, перехода на новые виды продукции, вывода из эксплуатации некоторой части производственной мощности и др.
  - б) сокращение рабочего дня (рабочей недели) в связи с недогрузкой действующих мощностей.
2. Предоставление долгосрочных неоплачиваемых отпусков.
3. Банкротство предприятия и продажу его с аукциона.

Кроме этого, работник, выполняющий определенные функции на предприятии и считающий себя профессионалом, должен знать возможности трудоустройства за пре-

делами своего предприятия. Необходимо владеть и сведениями социально-психологического характера: кто подлежит увольнению в первую очередь при равных профессионально-квалификационных условиях. К таким относятся:

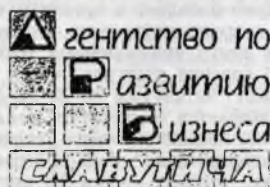
1. Работники предпенсионного возраста - женщины свыше 50 лет, мужчины свыше 55 лет.
2. Молодежь без высшего образования до 22 лет, с высшим образованием до 25 лет.
3. Работники со стажем работы по профессии: рабочие - до 3 лет, служащие и ИТР - до 5 лет.
4. Женщины, имеющие детей до 10 лет.
5. Лица, склонные к болезням и имеющие инвалидность.
6. Лица, конфликтующие с коллективом или с руководством.

Из книги В.В. Ерасова и Н.Н. Скворцова  
"Как избежать массовой безработицы".

### Конкурс на замещение вакансий

Исполнительный комитет Славутичского городского Совета объявляет конкурс на замещение должности заведующего городским отделом образования.

Документы принимаются до 7 октября 1997 г.  
Справки по тел. 2-66-57, 2-73-00  
Адрес: г.Славутич, Ленинградский кв-л, 3-А



Приглашает всех желающих получить бизнес-услуги и бизнес-консультации с 1 сентября 1997 года.

Время работы: с 9 до 14  
с 15 до 18

Выходной: суббота, воскресенье

Управление социальной защиты населения г. Славутича объявляет конкурс на замещение вакантных должностей:

- инспектора II категории по пенсиям - 2 вакансии;
- специалиста II категории, оператора-программиста.

Требования к участникам: юридическое образование, стаж работы по специальности.

Заявления принимаем по адресу: Белгородский кв-л, 8/43;  
Справки по телефону: 2-72-82

### Руководителям предприятий, организаций, учреждений.

В базе данных Славутичского центра занятости по состоянию на 22.08.1997 г. в качестве ищущих работу есть специалисты:

Бухгалтер	6	Кладовщик	3	Официант	1	Электромонтер	2
Гл. бухгалтер	2	Контролер сберкассы	1	Кондитер	3	Экскаваторщик	1
Товаровед	1	Портной	4	Водитель а/м	9	Машинист крана	2
Экономист	2	Парикмахер	2	Автослесарь	5	Оператор котельной	1
Секретарь-машин.	5	Лаборант-химик	1	Слесарь-сантехник	2	Каменщик	1
Продавец	12	Мед.сестра	5	Слесарь-ремонтник	5	Кровельщик	1
Оператор ЭВМ	5	Врач	2	Слесарь КИП	3	Маяляр	6
Инженер-технолог	1	Няня Д/С	15	Столяр	4	Газоэлектросварщик	2
Инженер-конструктор	1	Воспитатель Д/С	5	Плотник	3		

База данных постоянно обновляется. За справками обращаться по тел. 2-35-98 к специалисту по связям с предприятиями.

### Предприятиям и организациям г. Славутич требуются:

Плиточник	Машинист пилорамы	Слесарь по ремонту топливной аппаратуры
Газоэлектросварщик	Мастер строительно-монтажных работ	Переводчик англ. и немец. языка
Маляр-штукатур	Страховой агент	Конструктор-механик
Столяр-станочник	Автослесарь	Технолог-оптик
Каменщик	Автоэлектрик	Технолог-механик
Плотник	Слесарь по ремонту ДВС	Менеджер по лазерной технике
Электромонтажник	Медник-кузнец	



## Осторожно - лептоспироз!

Лептоспироз - опасное инфекционное заболевание, которым болеют как животные, так и люди. Возбудители заболевания - лептоспиры очень неустойчивые во внешней среде. Погибают моментально при кипячении, в кислой среде, в соленой воде. Однако в пресноводных водохранилищах живут до 30 дней.

Источником заболевания являются домашний скот, кошки, собаки, серые крысы, мыши-полевки и пушные звери. Лептоспиры попадают во внешнюю среду с испражнениями. Человек может заразиться, купаясь в зараженных водоемах, через сырую воду, при уходе за больными животными, при обработке их туш.

Микроб попадает в организм человека через поврежденную кожу, слизистую рта, носа и желудочно-кишечный тракт. Проявление болезни наступает через неделю, но может затянуться до 20 дней. Сразу же повышается температура тела до 39-40 градусов, появляется озноб, тошнота, рвота, головная боль, боль в позвоночнике, мышцах, суставах. Через 3-8 дней появля-

ется на теле сыпь, кровоизлияние в сетчатку глаза, во внутренние органы.

Лептоспироз - болезнь трудноизлечимая. Примерно 30-40% случаев заболевания заканчиваются гибелью пациента. При появлении первых признаков недомогания нужно обратиться к врачу и не заниматься самолечением.

Огромное значение в предупреждении заболевания имеет защита водоемов от заражения продуктами сельскохозяйственных животных и грызунов. Также нужно уничтожать крыс, мышей, герметически защищать продукты от грызунов и соблюдать правила личной гигиены. Не следует покупать мясо без ветеринарного осмотра.

Неблагополучная обстановка с лептоспирозом в это лето на Украине. В Славутиче с 1993 г. зарегистрировано 6 случаев заболевания, в том числе и в 1997 г. Два из них - со смертельным исходом.

Врач-санитар ЦМСЧ-5 Лучицких М.В.

## О самом важном

- У человека есть судьба. Важно не обмануть ее.
- Ничего в жизни не дается просто так. Только благодаря труду можно достичь успеха.
- Нельзя бояться начинать что-то новое в жизни. Упущенное можно наверстать.
- Необходимо, чтобы тебя оценивали окружающие и как специалиста, и как человека. Самооценка зачастую ошибочна.

## Женщина — начальник

### Как вам это нравится?

Оказывается, не очень. Большинство людей, услышав этот вопрос, закатывали глаза и начинали вспоминать жуткие истории о своих начальниках.

Тем не менее пресловутый "стеклянный потолок" женской карьеры постепенно уходит в прошлое, и женщины-начальники с каждым годом становится все больше. Хочешь не хочешь, с этим приходится считаться и учиться строить взаимоотношения так, чтобы и волки (начальники) были сыты и овцы (подчиненные) целы. Тем более, что и сами начальники, у которых проблем хватает, заинтересованы в этом едва ли не больше своих подчиненных.

Психологи считают, что главная проблема женщины-начальницы состоит в том, что она теряет свои женские

качества и осознает это. Понятно, что женщине-начальнице неизбежно приходится нарачивать в себе процент мужских качеств. То есть, чтобы заниматься серьезными вещами, женщине приходится становиться мужчиной.

Женщине, у которой много времени, энергии и эмоций забирает работа, приходится выбирать между мужем и женскими делами. Проблемы возникают тогда, когда хочешь сидеть на двух стульях. Так не бывает. Нужно определить приоритеты, и понять, что что-то становится вторичным: либо работа - либо семья. Это придется сделать, потому что иначе будешь разрываться на части, ведь выбирать придется каждую минуту: или ты ведешь ребенка на музыку, или ты встречаешься с деловыми партнерами. И так постоянно.



### Как стать хорошим начальником и при этом остаться женщиной (советы психолога)

#### — Быть начальником на работе, а не в жизни.

Нужно четко разграничить работу и личную жизнь и руководить только на работе. Вернувшись домой, рекомендуется посидеть в одиночестве минут 20, ничего не делая - "выдохнуть" начальнические интонации и настроиться на то, что здесь вы жена и мама.

#### — На работе лучше быть "железной леди", чем "мамочкой"

Нужно быть готовой к тому, что ваши подчиненные постараются провоцировать вас на материнское отношение, плача в жилетку и жалуясь на жизнь. Это следует пресекать по двум причинам: во-первых, будет страдать то, а во-вторых израсходовав на работе все свои материнские чувства, с чем вы придете домой?

#### — Уделять больше внимания детям

Каждый день хотя бы полчаса поговорить со своим ребенком. Не проверять уроки, не давать указания, а именно поговорить. Пусть вы чуть позже покормите его - он страдает не от голода, а от недостатка общения. Ведь дети обычно гордятся своими мамами-начальницами.

#### — Заключить "психологический контракт" со своим мужчиной.

Это должно быть что-то наподобие брачного контракта, но не в финансовом отношении, а в психологическом. Следует сказать своему мужчине, чего вы ждете от него, выслушать, что бы он хотел от вас и прийти к соглашению. Если вы оба знаете, на что можете рассчитывать в своей семье, а на что - нет, это поможет избежать конфликтов и напряженности в отношениях.

По материалам журнала "НАТАЛИ"

"Трудовое Обозрение"

Адрес редакции: 255190 г.Славутич, А/я 104  
Тел. 2-48-32

Основатель - Славутицкий центр занятости  
Выпускающий редактор - Ольга Ковалева