



## Аналіз фіксованого ринку праці м.Славутича у I кварталі 2000 року

Аналіз фіксованого ринку праці показав, що з початку 2000 року чисельність громадян, які реєструються у службі зайнятості, не зменшилась в порівнянні з минулим роком. У I кварталі 2000 року за допомогою у працевлаштуванні до центру зайнятості звернулося 280 незайнятих трудовою діяльністю громадян.

Всього на обліку в Славутичському міському центрі зайнятості за станом на 1 квітня 2000 року перебувало 1236 незайнятих трудовою діяльністю осіб, що лише на 42 чоловіки менше, ніж на відповідну дату 1999 року. Серед таких громадян майже кожен п'ятий, хто шукав роботу, потребував особливого соціального захисту тому, що не міг на рівних конкурувати на ринку праці.

Загальна чисельність на ринку праці вивільнених працівників в порівнянні з 1999 роком зменшилась майже вдвічі, не дивлячись на те, що за I квартал 1999 року з підприємств міста було вивільнено 17 чоловік, а у поточному році - лише 9 чол. Це пов'язано з тим, що в поточному році зменшилась середня тривалість безробіття серед вивільнюваних.

В I кварталі 2000 року заходами активної політики зайнятості було охоплено 246 осіб, що майже в два рази більше порівняно з відповідним періодом 1999 року.

За станом на 1 квітня 2000 року заявлена в центрі зайнятості потреба підприємств, установ і організацій у працівниках становила 65 проти 172 на початку року. Нині на одне вільне робоче місце претендує 14 осіб проти 6 на початок 2000 року.

Згідно інформації підприємств, установ та організацій міста на 2000 рік передбачалось створити 385 нових робочих місць: промисловість - 322, транспорт і зв'язок - 14, будівництво - 20, торгівля і громадське харчування - 15, народна освіта - 13, наука і наукове обслуговування - 1.

Із заяви Уряду країни відомо, що III-й енергоблок ВП "Чорнобильська АЕС" буде зупинено до кінця 2000 року. Невизначеність остаточної дати закриття впливає також і на створення нових робочих місць по Славутичу. З початку року за рахунок усіх джерел фінансування створено лише 21 робоче місце. Спільні зусилля центру зайнятості, роботодавців, міськвиконкому сприяють підвищенню соціального захисту безробітних. З початку року кількість підприємств, організацій, що співпрацювали зі службою зайнятості, зросла до 170. Завдяки цьому чисельність працевлаштованих за сприянням служби зайнятості протягом звітного року зросла і становила 143 особи, що в 1,7 рази більше, ніж за цей період минулого року.

Структура працевлаштованих була такою: 90,9% становили безробітні, 51,7% - жінки, 37,1% - молоді віком до 28 років, 7,0% - працівники, які були вивільнені через зміни виробництва.

Особливу увагу в ході працевлаштування було приділено питанню першочергового забезпечення зайнятості молоді у віці до 28 років. Завдяки цьому з їх числа працевлаштовані центром зайнятості 53 чол. (6 чол. - у віці до 18 років).

10 випускників шкіл міста, 1 випускник професійно-технічних закладів освіти, 11 випускників вищих закладів освіти знайшли роботу за сприянням центру зайнятості. Роботі з молоддю сприяли:

- шоквартальні семінари для неповнолітніх безробітних;

- з початку року було охоплено профорієнтаційними послугами 181 чол. у віці до 28 років, в т.ч. 34 - неповнолітні.

Проте найбільші труднощі, як і раніше, були пов'язані із забезпеченням роботою вивільнених працівників. Лише 10 із 120 вивільнених працівників, які перебували на обліку, одержали роботу за сприянням служби зайнятості (8,3%).

На 2000 рік рішенням виконкому Славутичської міської ради № 661 від 16.12.1999р. заброньовано 100 робочих місць для соціально незахищеної категорії громадян, в т.ч. для неповнолітньої молоді 50 робочих місць. Протягом звітного періоду на заброньовані робочі місця працевлаштовано 22 чол. (в т.ч. неповнолітніх - 6 чол.).

Взагалі рівень працевлаштування в I кварталі поточного року (відношення чисельності працевлаштованих осіб до чисельності незайнятих, які перебували на обліку) був вищий, ніж у I кварталі минулого року (відповідно 11,6% і 6,3%).

Всього на обліку в центрі зайнятості в поточному році перебували 1169 безробітних, які склали 94,6 відсотка від загальної чисельності зареєстрованих незайнятих громадян.

Станом на 1 квітня 2000 року в місті нараховувалося 883 офіційно зареєстрованих безробітних з них:

- 516 чол. отримують допомогу по безробіттю,
- 266 чол. не одержують допомогу через закінчення терміну її виплати,
- 101 чол. - виплата допомоги відкладена на підставах, передбачених законодавством.

На ринку праці міста Славутича, на жаль, існує таке поняття як "сімейне безробіття". Станом на 01.04.2000 р. на обліку в центрі зайнятості перебуває 32 такі сім'ї.

Директор Славутичського  
центру зайнятості  
Ходько В.І.

### В этом номере:

1. Аналіз фіксованого ринку праці в м.Славутичі у I кварталі 2000 року.
2. Як навчитися подібатися
3. Засідання робочої групи
4. Объявления
5. Чи важко навчатися після...?
6. Использование телефона или письменной формы?



# Як навчитися подобатися

На жаль, у найближчій перспективі нічого втішного на ринку праці України не очікується. Навпаки, безробіття продовжує збирати рясні жнива, викидаючи за борт життя невдах. Нині рівень зареєстрованого безробіття в Україні становить 4,3% працездатного населення. Фахівці вважають, що це, мовляв, не так уже й погано, адже відповідає середньоевропейському рівню. Тому, кого спіткало лихо, від цього не легше: в європейських державах зовсім інший рівень життя, інші зарплати, інший соціальний захист. А за наших зарплат, коли ми ледь зводимо кінці з кінцями, втративши роботу, позбавляємось усього, бо ні про яке відкладання коштів не може бути й мови.

У Державному центрі зайнятості України прогнозують, що до кінця 2000 р. чисельність безробітних може досягти 2,7 млн. чол. Це в 1,3 раза більше, ніж у 1999 р. Найбільше зростання прогнозується в Криму, Донецькій, Дніпропетровській, Житомирській, Івано-Франківській, Луганській і Харківській областях.

Що ж робити в цій ситуації? Адже крім того, що безробіття триває, у нас ще й роботодавці "невігласи". Нормальне у будь-якій країні запитання про зарплату в наших бізнесменів викликає негативну реакцію. Серед найманої робочої сили вони шукають безвідмовних виконавців, згодних на будь-які умови. Безробітний виявляється, має знати всі ці нюанси. А хто їм пояснить? Служба зайнятості, де на одного інспектора в окремих регіонах припадає від 200 до 600 безробітних, індивідуально не може це робити. Людина, яка тривалий час не знаходить роботу, впадає в розпач. Де її знати, як поводити себе з нашими роботодавцями?

Усе це й примусило службу зайнятості проводити семінари для безробітних із самостійного пошуку роботи. До експерименту залучено 11 центрів зайнятості різних регіонів. Ці семінари насамперед розраховані на громадян, які тривалий час не працюють, втратили мотивацію до праці та зневірилися у власних силах. У ході підготовки до експерименту були розроблені рекомендації про порядок залучення безробітних до участі в семінарі. Спеціалістами Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості проведено стажування керівників і фахівців базових центрів зайнятості.

Можна говорити про перші результати. Експериментом було охоплено майже 400 безробітних. Близько половини з них працювали або обрали шлях професійного навчання. Найактивніше такі семінари проходили у Мінському та Ватутінському районних центрах зайнятості м. Києва, Криворізькому (Дніпропетровська обл.) і Херсонському, Ізмаїльському (Одеська обл.), Сімферопольському міських центрів зайнятості. Аналіз занять, проведених з безробітними,

показав, що в ході роботи семінарів активізується трудова мотивація непрацюючих громадян, формується позитивне ставлення й впевненість щодо можливостей працевлаштування. Відбувається перехід від переживань невдач і розпачу до продуктивного аналізу помилок і формування нових підходів у пошуку роботи. Учасники семінарів долають невпевненість у собі.

Водночас виникла можливість впровадження нових підходів до організації семінарів. Так, разом із запропонованими державним центром зайнятості 24-годинними семінарами в Автономній Республіці Крим проводились 3-, 6-годинні та односторонні семінари техніки самостійного пошуку роботи, що супроводжувалися забезпеченням учасників допоміжними матеріалами. У Дніпропетровській області групи формували за однорідними соціально-демографічними ознаками. У Рівненській області значна увага приділялась психологічній підтримці безробітних.

Паралельно з проведенням експерименту навчали техніки самостійного пошуку роботи в клубах "Новий старт" (м. Рівне) та "Надія" (м. Житомир), які було створено за сприянням місії TACIS. Результати роботи цих клубів аналогічні результатам семінарів.

Та, попри певні успіхи, в ході проведення експерименту виникло чимало проблем, пов'язаних здебільшого з обмеженими коштами на його організацію. Робота ускладнювалася через відсутність єдиного банку вакансій, створення якого сприяло б підвищенню трудової мобільності незайнятого населення. Учасники експерименту вважають доцільним впровадження таких семінарів для безробітних в усіх регіонах України. Це актуальна ефективна форма роботи з незайнятим населенням, що сприяє пошуку роботи і підвищує конкурентоспроможність безробітних на ринку праці. Проте, крім усього іншого, треба працювати активніше як з підприємствами, що можуть надати робочі місця, так і з тими, що є потенційними, так би мовити джерелами постачання безробітних. Це дасть змогу і більше людей працевлаштувати, і запобігти обвальному безробіттю.

На мій погляд, служба зайнятості має не "ганятися" за цифрами перенавчання безробітних робітничих професій, а готувати стільки фахівців певних професій, скільки гіпотетично їх нині потрібно. Це дасть можливість багатьом учасникам семінарів і слухачам курсів працевлаштуватися. А то що виходить? Людина потерпає від безробіття, закінчує курси. Знову не може влаштуватися. Минає час, посвідчення втрачає силу. Вдруге на перенавчання ніхто не направить. Людина опиняється на "узбічці", з якого відритися вкрай проблематично. Звичайно можна відвідувати платні курси. Проте звідки безробітному взяти кошти на їхню оплату? Та й де гарантія, що після того, як навчившись подобатися роботодавцеві, зрештою знайдеш роботу?

За матеріалами преси  
"Праця і зарплата"  
№13(209) квітень 2000р.



## Т р е б у ю т с я предприятиям и организациям г.Славутича

Вязальщица	Слесарь-электромонтажник	силовым и осветительным сетям	Главный бухгалтер
Газозлектросварщик	Слесарь-ремонтник	Электрик	Мастер общестроительных работ
Заточник	Слесарь-механик		Механик-электрик
Закройщик	Столяр-станочник	Ведущий инженер	Начальник ПЭО
Закройщик-вязальщик	Столяр-краснодеревщик	Врач акушер-гинеколог	Переводчик
Кровельщик	Токарь	Врач дет.	Технолог шв. пр-ва
Маляр	Штукатур	Врач анестезиолог-реаниматолог	Технолог по лесу
Плотник	Электрик-силовик	Геодезист	Торговый представитель
Пилорамщик	Электромонтер по		Фармацевт
Слесарь-электрик			

**Более подробную информацию можно получить в центре занятости**

### ЗАСІДАННЯ РОБОЧОЇ ГРУПИ

13 квітня 2000 року в залі засідань міськвиконкому відбулось перше засідання робочої групи по координації підтримки експерименту з проблем розвитку малого підприємництва та самозайнятості в м.Славутичі.

В його роботі брали участь Жигалло В.К. - перший заступник голови м. Славутича, Зозуленко М.Д. - начальник відділу організації професійного навчання незайнятого населення і профорієнтації Київського обласного центру зайнятості, представники ЧАЕС, Агентства з розвитку бізнесу, Центру професійного розвитку, Бізнес-інкубатора та Центру зайнятості.

Головне завдання робочої групи - провести у місті дослідження соціально-економічного розвитку і стану трудових ресурсів та ринку праці з метою розвитку самозайнятості окремих категорій працездатного населення. Було визначено виконавців по окремим питанням.

Також було відмічено, що по програмі самозайнятості вже зроблені конкретні кроки. Так, сформовано групи та організовано профнавчання незайнятого населення за модульною програмою навчання для подальшого розвитку самозайнятості. Щоб допомогти людині зорієнтуватись в сучасних умовах розвитку підприємництва працюють Агентство з розвитку бізнесу та Бізнес-інкубатор.

12.04.2000р. працівники центру зайнятості провели семінар-зустріч з колективом ДПП в м.Славутичі з метою аутплейсменту (консультації по проблемам вивільнення працівників) з питань законодавства про працю та Закону України "Про зайнятість населення".

### Вниманию безработных!

*В апреле 2000 года*

*для обучения комплектуются группы*

*по следующим специальностям :*

"Бармен", "Повар", "Газозлектросварщик", "Секретарь", "Портной", "Слесарь по ремонту автомобилей", "Водитель кат. "Д", "Продавец", "Водитель кат. "Е", "Маляр", "Каменщик", "Секретарь-делопроизводитель", "Парикмахер"

- Обучение проводится в учебных центрах г. Киева и Киевской области;
- Период обучения от 1,5 до 12 месяцев, в зависимости от специальности;
- Учащимся предоставляется бесплатное жилье и стипендия в размерах, установленных законодательством.

**По всем вопросам  
обращаться по тел. 2-48-32  
или в центр занятости.**

## Ищут работу

**следующие специалисты,  
зарегистрированные в Славутичском центре занятости на 21.04.2000г.**

Автослесарь	9	Кондитер	6	Плит-штукатур	8	Швея	5	Кассир банка	3
Асфальтобетонщик	2	Контр-кассир	5	Плотник	15	Эл.монтажник	5	Кладовщик	6
Бармен	2	Кровельщик	4	Повар	20	Эл.монтер	5	Мастер	11
Бухгалтер	4	Лаборант	2	Портной	1	Администратор	3	Менеджер	3
Водитель а/м	44	Лабор.хим.ан.	3	Продавец	49	Библиотекарь	2	Методист	3
Вязальщик	1	Маляр	13	Санитарка	14	Бухгалтер	35	Муз.рук-ль	2
Горничная	2	Маш.акрана	1	Сварщик	10	Воспитатель д/с	28	Оператор ЭВМ	7
Дезактиваторщик	2	Монтажник р/а	4	Слесарь КИПиА	4	Делопроиз-ль	4	Секр-маш	15
Дозиметрист	3	Няня	19	Слес.по рем.обор	17	Диспетчер	7	Сестра мед.	19
Дезинфектор	3	Охранник	12	Слесарь-сантех	8	Зав.складом	2	Товаровед	3
Закройщик	3	Официант	5	Столяр	9	Инженер	21	Учитель	10
Изолировщик	3	Охранник	5	Тракторист	4	Инспектор ОК	6	Фармацевт	3
Каменщик	9	Парикмахер	5	Художник	2	Калькулятор	1	Экономист	7



## ЧИ ВАЖКО НАВЧАТИСЬ ПІСЛЯ...?

З 29 березня поточного року на базі Славутицького центру професійного розвитку розпочали навчання дві групи безробітних, котрі виявили бажання навчатись по спеціальностям "Оператор комп'ютерного набору" та "Швачка". В кожній групі навчається по 15 чоловік. Вік та соціальний стан їх різноманітний, а от стать майже одна - жінки (лише один чоловік навчається в групі "Оператор комп'ютерного набору"). Жінки - одна з найменш захищених верств населення і тому саме їм в першу чергу було запропоновано перенавчитись. Отримавши нову спеціальність, ми впевнені, що вони знайдуть собі роботу. Адже в кожній другій вже є база або повна вища освіта.

"Чи важко вам навчатись після довгої перерви?" - з таким запитанням я звернулась до групи слухачів, котрі навчаються по спеціальності "швачка". І тут виявилось, що після довгої перерви (не навчався і не працював) знову навчатись дуже важко. Можливо, дає про себе знати і вік слухачів, адже їм далеко не двадцять. Однак, не останню роль грає і сама методика навчання. Адже навчання за модульною системою (до речі, ця система признана в усьому світі як прогресивна) нашим безробітним дається проблематично. Особливо це було видно на перших

порах навчання, коли багато хто просто відмовився від занять відвідавши одне з них. "В чому ж у вас проблеми?" - запитую У відповідь же чую дивні речі, що кожного дня потрібні здавати міні-екзамени (так слухачі перейменували звичайні тести). А це не так то просто. Та ще й для кращого засвоєння матеріалу викладач дає додаткові питання. Не відповів чи погано засвоїв матеріал - повертайся на своє місце і знову вивчай. Звичайно, у такому випадку хтось відстає, хтось йде вперед, та в основному слухачі груп матеріал засвоюють на одному рівні.

Всі ці проблеми виникали в перші дні занять. Та пройшло вже три неділі і стан слухачів змінився. Навчатись їм подобається, і модульна система навчання не викликає таких труднощів, як спочатку, а проблеми, котрі виникають (як і в навчальних закладах, котрі ведуть навчання по звичайній системі), вирішуються на рівні викладача.

Звичайно, ніхто не розраховував на те, що апробація модульної системи професійного навчання буде прохотіти легко. Як в кожній новій справі в ній є свої плюси і мінуси. Визначити їх - завдання викладачів Центру професійного розвитку та спеціалістів Регіонального модульного центру.

Головний спеціаліст  
Регіонального центру  
Модульного навчання  
Бусел О М

## Использование телефона или письменной формы?

Это абсолютно важный вопрос при поиске работы. Однако прежде всего следует выяснить, подходит ли вам данное рабочее место. Ведь большинство объявлений оставляют много открытых вопросов.

Особенно важным является вопрос о том, вписывается ли вообще предлагаемое место работы в начатую вами карьеру, и если да, то не слишком ли велики или малы задачи, которые вам предстоит решать. Ответы на эти вопросы, как правило, не содержат. Под одним и тем же названием могут скрываться совершенно различные задачи, требующие различной компетенции. Отправной точкой для потенциального кандидата может являться предлагаемый фирмой размер денежного содержания.

Это и заставляет его набрать номер телефона фирмы и внести ясность в детали.

А возможно, вы вообще не ищите новое место работы? Просто случайно обратили внимание на кажущееся привлекательным предложение или, следуя привычке, просто хотели проследить за развитием рынка труда.

В таком случае стоит ли вообще тратить усилия на поиск работы по почте: подготовку письма, снятие копий документов и др.

Может быть место уже занято?

Поэтому, многие кандидаты на рабочие места, когда обнаруживают подходящее, с их точки зрения объявление, не садятся точно так же за пишущую машинку, а снимают трубку телефона.

С большей степенью вероятности обе стороны при этом постигает разочарование. Вас, так как вы все же не смогли достичь ясности в интересующих вас вопросах. Вашего партнера по беседе, поскольку у него сложилось впечатление, что вас интересует не решение задач по службе, а больше денег. В результате, возможно, упущен очень хороший шанс! В чем же заключается ошибка?

Она заключается в недостаточной подготовке к телефонному разговору. Избегайте искушения сразу снять трубку телефона.

Подготовьтесь к беседе так же тщательно, как если бы вы готовились к личному собеседованию:

1. Еще раз внимательно прочитайте объявление.

Какой кандидат требуется на рабочее место?

Какие задачи он должен выполнять? Какие обязательные требования к нему предъявляются?

Выполнение каких дополнительных требований желательно? К кому должен обратиться кандидат на должность?

Какая компетенция предоставляется для выполнения стоящих перед ним задач?

Предусматривается ли испытательный срок?

Когда кандидат должен поступить в распоряжение фирмы? Что говорится о самой фирме (масштаб фирмы, ее положение на рынке, доходы, перспективы роста, цели)? Где находится резиденция фирмы, место, где предлагается работать новому сотруднику, с какими возможными командировками? К какой отрасли относится фирма?

Проанализируйте, на какие из этих вопросов дается ответ, на какие - нет. Самокритично оцените, действительно ли вы отвечаете всем обязательным требованиям, предъявляемым к кандидату. Если вы не отвечаете хотя бы одному из таких требований, не стоит браться за это дело! Подумайте, сможете ли вы начать свою работу в фирме к назначенному сроку? Готовы ли вы, а также ваша семья, переехать на жительство по месту новой работы и сможете ли вы согласиться с необходимыми командировками? Если вы сможете положительно ответить на все эти вопросы, вам следует позвонить в фирму.

Продолжение в следующем выпуске "Трудового обозрения"