

десятьками мільйонів порушень, які ви, шановні, і ваші базові керівники підписували (навіть із запереченнями) і які тепер є предметом судових позовів, свідчать, що людей треба правильно підбирати і своєчасно підвищувати рівень їхніх фахових знань. А може з кимсь і попроситись. Це також пріоритет відділу кадрів Державного центру зайнятості, юридичного управління і нашого шановного інституту.

Поряд із цим нам належить вкотре переглянути діючі нормативно-правові акти та внести відповідні зміни до них в частині надання одноразової допомоги по безробіттю, дотацій роботодавцям та організації громадських робіт. Цей рік, як вже сказав Петро Геннадійович, буде присвячений кардинальним змінам законодавства про зайнятість.

Зрозуміло, що у поточному році відбуватимуться кадрові та організаційні зміни, ми будемо працювати в новій системі координат. Але незмінними для всіх працівників по всій вертикалі залишатиметься неухильне дотримання чинного законодавства та чітке дотримання модернізованої Єдиної технології обслуговування незайнятого населення засобами ЄІАС(.NET) та технології надання послуг центрами професійно-технічної освіти (ЦПТО).

Тому **функція контролю** стає вирішальною для апарату як Державного, так і регіональних центрів зайнятості, а створені інформаційні та інтерактивні ресурси мають сприяти підвищенню вашої продуктивності праці та досягненню позитивного іміджу.

Після суцільного впровадження ЄТНаСПу і Технології ЦПТО відбудеться удосконалення структури регіональних центрів зайнятості з посиленням функцій прогнозування, технологічного контролю та інших.

Базовий рівень, як і минулого року, залишатиметься ключовою ланкою надання якісних адресних послуг населенню і роботодавцям. Два місяці вже триває впровадження згідно з наказом Державного центру зайнятості №1 модернізованої ЄТНаСП, і я надзвичайно зацікавлена, щоб впровадження технології відбулося якісно і вчасно в кожному базовому центрі зайнятості.

Ми маємо безболісно перейти на **надання послуг незалежно від місця проживання** – пропонувати вакансії за межами території обслуговування центру зайнятості, проводити в режимі он-лайн аналіз якості обслуговування клієнтів, особливо з числа групи ризику та роботодавців.

Має з'явитися **нове обличчя особистого консультанта**. Це – головне, що має змінитися. Саме він повинен бути в центрі уваги та контролю. Це має бути вишкіл знань, вмінь і компетенцій на протипагу зневажливому ставленню до клієнта і будь-яким корупційним діянням.

Хочу підкреслити, що впровадження ЄТНаСП – не самоціль. Ми маємо змінити наш стиль роботи, щоб отримати кращі результати показників за кожною складовою і **без маніпуляцій**. Всі добре знають, до чого призводить штучне і безпідставне нарощування показників – премії за “свої” показники отримують правоохоронні та контролюючі органи. Цьому, нарешті, треба покласти край.

Із впровадженням оновленої ЄТНаСП динаміка показників не впаде. Втім, має прийти новий імідж державної служби зайнятості. Для цього слід уникати фор-

мального підходу при прийнятті рішень про надання дотацій роботодавцю, про виплату одноразової допомоги по безробіттю, залучати до розгляду бізнес-планів фахівців, які зможуть дати експертну оцінку розвитку обраного виду діяльності.

Ми будемо причетними до впровадження соціальних ініціатив Президента України та уряду у сфері формування кадрами новостворених робочих місць у пріоритетних галузях та видах економічної діяльності. Вже тепер одним з таких видів діяльності визначена сфера ІТ, і нам належить провести серйозну роботу з інформування населення про можливості отримання більш високооплачуваної роботи, підбору фахівців з числа безробітних, відбору претендентів на навчання під гарантоване працевлаштування.

Хочу попередити: це – не чергова кампанія. Ми з вами стаємо ключовими виконавцями в реалізації загальнодержавних пріоритетів розвитку економіки. Сьогодні про це ще йтиме мова. Найближчим часом буде підписано наказ директора і в рамках пілотного проекту в містах Києві, Харкові та Львові до червня поточного року спільно з провідними університетами та політехніками відбудуться інформаційні заходи щодо відбору претендентів для потреб ІТ-компаній та організації на базі вищих навчальних закладів професійного навчання. Треба буде актуалізувати інформацію в профорієнтаційних терміналах, розробити медіа-плани і провести потужну інформаційну кампанію для мотивації оволодіння знаннями та вибору роботи у сфері ІТ. На цьому пілотному проекті ми можемо закріпити досвід професійного навчання колишніх випускників лінгвістичних, гуманітарних та математичних факультетів вищих навчальних закладів, а також людей старшого віку та осіб з інвалідністю. Для підтримки соціально вразливих категорій населення буде активно використовуватись механізм дотацій роботодавцям з ІТ-сектору. Крім цього, як і минулого року, – виплата одноразової допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності.

Попереду в нас дуже багато відповідальних завдань, і я закликаю всіх домагатися прогресу на кожній складовій.

О.П. Сташенко,

начальник управління організації надання соціальних послуг Державного центру зайнятості.

Керівництвом ДЦЗ озвучено головні принципи нової соціальної політики – відкритість послуг, адресність та соціальна справедливість в інтересах кожної людини. Саме ці поняття покладені в основу Єдиної технології надання соціальних послуг (ЄТНаСП), яка з лютого поточного року впроваджується в роботу базових центрів зайнятості. Станом на сьогодні перехід уже здійснили 219 центрів зайнятості, а це – третина від усіх. До кінця першого півріччя поточного року всі центри зайнятості України мають працювати за новими стандартами.

За новою технологією підвищується якість надання послуг клієнтам, наша діяльність орієнтується на “ство-

рення можливостей замість долання наслідків". У зв'язку з цим на фахівців служби зайнятості покладається особиста відповідальність за застосовані ефективні інструменти для прискорення працевлаштування осіб та забезпечення роботодавців кваліфікованими кадрами.

Протягом минулого року ми запровадили модернізовану Єдину інформаційно-аналітичну систему ЄІАС(.NET). Головне її надбання – використання інформації без кордонів. Це принципово змінило пошук роботи особам (у єдиній в країні базі даних вакансій) та відкрило можливість надання послуг незалежно від зареєстрованого місця проживання громадян. Доступ до послуг з початку дії відповідних законодавчих змін відкрито 20 тисячам наших співвітчизників, 10 тисяч з яких знайшли роботу. Рівень зайнятості таких осіб вищий за середній по країні на 7%.

Але на жаль, сьогодні є сигнали з місць, де людям відмовляють в отриманні послуг. Це підтверджують і офіційні роз'яснення регіональних центрів зайнятості, які пропонують громадянам звертатись до них виключно за місцем їх "прописки". Перевірте відповіді в консультаційному центрі на інтернет-порталі. Там є дуже цікаві роз'яснення – і за застарілим законодавством, і формальні відповіді також – без урахування конкретних життєвих обставин людини.

Управління організації надання соціальних послуг, використовуючи засоби ЄІАС(.NET) та враховуючи звернення громадян, постійно аналізує ситуацію на місцях. На жаль, окремі декларації щодо переходу на ЄТНАСП фактично залишаються нездійсненими. Тривають сигнали з місць про недопущення до отримання послуг та закінчення талонів, видачу направлень на роботу задля досягнення кількості – без урахування досвіду особи і заявлених вимог роботодавця.

Це свідчить про непрофесійне володіння спеціалістами законодавчою і технологічною базами, трактування їх не на користь безробітного. Керівники центрів зайнятості не аналізують навантаження на спеціалістів, відсутній діалог між фахівцями відділів.

Прошу всіх організуватись і долати усталені стереотипи та форми роботи, що забюрократизовані роками. У центрах зайнятості мають бути створені комфортні умови для зайнятості та соціального захисту людини.

Неконструктивні дії на місцевому рівні стають наслідком реалізації активних програм сприяння зайнятості без врахування особливостей шукачів роботи. Почну з тих, хто найбільше цього потребує, – з тих, хто не може подбати про себе сам.

Діти-сироти – їх працевлаштування залишається першочерговим завданням. Минулого року на обліку перебувало 287 дітей, з яких роботу за сприяння служби зайнятості отримали 65%. Знято з обліку без працевлаштування 76 дітей-сиріт. Вважаю, що такого не повинно бути – кожна дитина має особисто відчувати увагу, ми повинні зробити все можливе і неможливе для вирішення питання їх працевлаштування.

Інваліди. Застосування інструментів Моделі і Методології для роботи з такою особливою категорією клієнтів сприяло збільшенню упродовж 2011 року трудової активності людей з інвалідністю. Вдалося працевлаш-

тувати кожного третього, скоротивши при цьому час пошуку роботи втричі. Це – найбільший кількісний показник за всі роки діяльності державної служби зайнятості, проте результати роботи мають стати ще кращими. Наш пріоритет – зміцнення співпраці всіх сторін соціального діалогу: Фонду соціального захисту інвалідів, роботодавців, МСЕКів, громадських організацій, територіальних органів соціального захисту.

Наслідки професійного навчання інвалідів, зокрема в Центрах професійної реабілітації системи Міністерства соціальної політики, треба розглядати ще на етапі його планування. Прошу постійно інформувати місцеві управління соцзахисту про заявлену роботодавцями потребу в кадрах. Із конкретними прикладами з життя роз'яснювати безрезультатність навчання за не потрібними на ринку праці професіями. На своєму рівні ми проводимо таку ж роботу з Фондом соціального захисту інвалідів і профільним департаментом Міністерства соціальної політики.

Соціально уразливі категорії громадян. Для їх працевлаштування не повною мірою застосовуються визначені законом можливості. Із 326 тисяч осіб працевлаштовано лише кожного четвертого. Така форма заохочення, як надання дотації роботодавцям, використовувалась недостатньо. Не всі "квотники" залучались до оплачуваних громадських робіт, професійного навчання як способу, що забезпечує отримання роботи. Тому охоплення активними програмами найуразливіших категорій громадян повинне набути більш адресного спрямування, а їх працевлаштування – стати більш ефективним через бронювання робочих місць.

Нова для служби зайнятості цільова категорія – **особи, старші 45 років.** Життя переконує, що їх працевлаштування неможливе без набуття ними додаткових професійних навичок, компетенцій, у тому числі шляхом опанування інформаційних технологій. Такі особи можуть закріпитися на підприємстві завдяки тривалій участі в оплачуваних громадських роботах (ОГР), а також, зорієнтувавшись на ринку праці і маючи значний життєвий досвід, відкрити власну справу.

З огляду на зауваження фінінспекції маємо посилити роль комісій, які розглядають питання про виплату допомоги по безробіттю одноразово, уникати формального підходу та залучати до розгляду бізнес-планів представників об'єднань роботодавців, фахівців – успішних бізнесменів і підприємців.

Вважаю, що для працевлаштування громадян старшого віку має набути сили комплекс заходів: якісна профорієнтаційна робота з такими особами і роз'яснювальна – з роботодавцями.

Увагу роботодавців слід акцентувати на наявних джерелах робочої сили, зокрема, безробітну молодь, соціально уразливі громадяни і особи старшого віку. Треба змінювати усталені стереотипи, що соціально уразливі і старші особи для роботодавців не зовсім зручні. Для того ми маємо інструменти соціальної підтримки. Має запрацювати соціальна відповідальність роботодавців.

Саме тому ЄТНАСП визначає співпрацю з роботодавцями ключовим чинником при організації роботи. Найголовніший принцип – щоденний пошук вакансій, а в

разі їх отримання – якнайшвидше якісне укомплектування в найкоротший термін.

У разі укомплектування вакансій шляхом надання дотації з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття слід віддавати перевагу тим роботодавцям, які виконують умови попередніх договорів щодо забезпечення зайнятості упродовж двох років працевлаштованих у такий спосіб осіб. Стимулювати роботодавців, які віддають перевагу в працевлаштуванні громадянам з числа уразливих категорій населення, створюють робочі місця в перспективних і соціально значущих для регіону видах економічної діяльності, і головне – збільшують щороку середньоспискову кількість працюючих. Відповідну директиву ДЦЗ було надіслано в регіони, і прошу її дотримуватися в щоденній роботі.

Збільшилась кількість роботодавців, з якими укладено договори про організацію та проведення оплачуваних громадських робіт, на 500 суб'єктів. Водночас тут є ризик підміни поняття суспільно корисних робіт тимчасовими роботами. Тому прошу розглянути з органами місцевої влади можливість розширення спектра видів робіт саме соціальної спрямованості та залучення коштів місцевих бюджетів. Відповідний лист заступника міністра соціальної політики у лютому направлено головам облдержадміністрацій.

У зв'язку з наближенням Євро-2012 невідкладно включайте механізми співпраці з роботодавцями, які заявляють вакансії для цього сектору. Проведіть за участю органів влади відповідні наради. Забезпечте кожного роботодавця інформацією про професійно-кваліфікаційний склад безробітних, оперативно організуйте міні-ярмарки вакансій для укомплектування заявленої потреби.

15 березня в Мінсоцполітики відбулось засідання за участю різних міністерств, які долучалися до розробки "Національного плану дій з реалізації Конвенції про права інвалідів" на період до 2020 року. Цей документ торкається всіх аспектів життя інвалідів: освіти, медицини, культурних сфер життя, праці. Нам закладено місію всебічного сприяння інтеграції осіб з інвалідністю до відкритого ринку праці – шляхом спільних з Фондом соціального захисту інвалідів асигнувань. Поряд із цим має підвищитися доступність інших сфер – телебачення, книг. Є сенс провести домовленості з телеорганізаціями щодо організації ОГР із субтитрування програм, а також із аудіо-перекладу книг.

Кожного дня ми повинні робити крок за кроком до людини, яка потребує соціального захисту і уваги держави, і до роботодавця. Саме ЄТНАСП допоможе нам у цьому, і сьогодні наш курс – на якісне впровадження цієї технології.

В.Б. Сухомлин,

директор Київського міського центру зайнятості.

Минулий рік не був простим для служби зайнятості Києва: відбулися зміни в керівництві міського центру, були замінені керівники та частина працівників у струк-

турних підрозділах. Колектив практично працював у нових умовах організації роботи та в новій для Києва програмі ЄІАС(.NET).

Загальними зусиллями Київського міського та районних центрів зайнятості у звітному році вдалося оздоровити ситуацію з реєстрацією та працевлаштуванням громадян. Всі очікувані основні показники роботи по місту виконані. Ми вважаємо це позитивним результатом.

Як наслідок роботи, проведеної минулого року, з початку поточного року взятий непоганий старт, який дав перші позитивні результати. Намітилась позитивна динаміка основних показників роботи по місяцях. Порівняно з відповідним періодом минулого року покращились обсяги та рівні працевлаштування незайнятих громадян та безробітних, показники залучення до громадських робіт. Зросли обсяги та рівень охоплення громадян профорієнтаційними послугами.

Порівняно з іншими регіонами за рівнем працевлаштування громадян м. Київ піднявся з 26-ї позиції за підсумками 2011 року на дев'яту за два місяці поточного року. Відповідний показник перевищує загальнодержавний (по м. Києву – 12,9%, по Україні – 11,2%); рівень охоплення безробітних професійним навчанням є найвищим в державі (по м. Києву – 19,5%, по Україні – 8,8%).

Це лише початок, на цьому ми не зупиняємось, а будемо продовжувати працювати над покращенням роботи служби.

Передумовою забезпечення нашого головного завдання – сприяння працевлаштуванню громадян – є наповнення бази даних якісними вакансіями з достойною заробітною платою. Тому в основу своєї діяльності ми закладаємо системну взаємодію з роботодавцями для підвищення їх зацікавленості в послугах служби зайнятості.

Враховуючи, що в місті Києві зареєстровано понад 270 тисяч юридичних осіб, цього досягти непросто. Адже на кожного працюючого у відділах взаємодії з роботодавцями міської служби зайнятості припадає в середньому понад 4,5 тис. підприємств. Знаю точно, що такої напруженої ситуації немає в жодному регіоні України. Та, незважаючи на певні складнощі, результат є: кількість укомплектованих за нашого сприяння вакансій у м. Києві зросла у січні – лютому цього року в 1,5 разу порівняно з аналогічним періодом минулого року: з 1 216 до 1 782 одиниць. Рівень укомплектування вакансій також підвищився. Тривалість укомплектування вакансій знизилась від 24 до 15 днів.

У цьому році цілеспрямовану роботу із залучення роботодавців до співпраці продовжуємо по всіх напрямках.

Зимку через несприятливі погодні умови склалася непроста ситуація із забезпеченням життєдіяльності міста. Проблема прибирання снігу стала не тільки проблемою комунальників. Столична служба зайнятості не мала права бути осторонь. Незважаючи на те, що безробітні міста Києва у переважній більшості службовці, ми залучили їх до некваліфікованої роботи двірниками. У місті, мабуть, уперше з часу існування служби зайнятості проходилися такі масштабні суспільно корисні роботи.