

# Інформаційний вісник

## Рубіжанського міського центру зайнятості

17/03/2017

№8

**Если Вам нужны работники, обратитесь в центр занятости. Специалисты центра оперативно подберут Вам необходимых специалистов из числа безработных; проведут мини-ярмарки вакансий или собеседования с претендентами, при необходимости - профессиональную подготовку будущих работников; информация о свободном рабочем месте будет размещена в электронной базе вакансий, на стендах, Интернет-сайте службы занятости и портале "Труд" – и все это бесплатно!**

### Новини

## Служба зайнятості працевлаштувала 1500 осіб на підприємство «Фуджікура Аутомотів Україна Львів»



Цьогорічного квітня виповниться рік з часу урочистого відкриття Президентом України Петром Порошенком підприємства з іноземними інвестиціями «Фуджікура Аутомотів Україна Львів», сфера діяльності якого – виготовлення кабельних мереж для провідних європейських автомобільних виробників згідно з японськими стандартами якості.

Усі центри зайнятості області активно долучилися до пошуку охочих працювати на «Фуджікурі». Фахівці ЦЗ організували майже 500 презентацій роботодавців, у тому числі 47 міні-ярмарків вакансій для усіх категорій населення, а також екскурсії на виробництво. Повідомлення про перспективи працевлаштування на японському заводі оперативно поширювалися як серед безробітних на семінарах і тренінгах, що проходили в центрах зайнятості, так і серед широкого кола громадськості під час виїзних акцій, які проводилися у рамках проекту «Квиток до успіху».

«Приклад заводу «Фуджікура» дуже знаковий для того, аби показати якою ефективною може бути співпраця Служби зайнятості з великими підприємствами і для роботодавців, і для шукачів роботи і для регіону загалом. Якщо у квітні минулого року колектив заводу складався із 550 осіб, то нині роботою із доволі високою заробітною платою (6-7 тис. грн) забезпечено 2000 жителів Львівщини», - заявив заступник Голови Державної Служби зайнятості (Центрального апарату) Сергій Кравченко.

Завод почав функціонувати у січні минулого року, але тісна співпраця з обласною службою зайнятості з питань підбору персоналу розпочалась значно швидше – ще у серпні 2015 року, коли розпочалися роботи щодо введення в експлуатацію виробничих площ. Саме тоді у Львівському Будинку праці було облаштоване робоче місце для представника компанії для проведення співбесід з кандидатами на працевлаштування.

Такий підхід до вирішення кадрових питань найбільш оптимальний, оскільки ніхто краще не

розкаже про специфіку виготовлення електричного обладнання для автомобілів, аніж працівник фірми.

«Активна інформаційна кампанія, яку ми розгорнули з метою укомплектування вільних робочих місць на ТОВ «Фуджікура Аутомотів Україна Львів», увінчалася хорошими результатами: за скеруванням служби зайнятості на підприємство працевлаштовано 1466 осіб, ще 19 проходять попередній медогляд», – повідомила в. о. директора Львівського обласного центру зайнятості О. Іванчук.

## Заходи з роботодавцями

### Ярмарка вакансій

14 марта 2017 в Рубежанском городском центре занятости состоялась ярмарка вакансий по профессии «продавец продовольственных товаров». В мероприятии приняли участие представители работодателей: ФЛП Шиндер С.В. и ФЛП Трегубов А.В.

На ярмарке была предоставлена информации ищущим работу о работодателях, условиях труда, требованиями к соискателям и социальные гарантии. Ярмарку открыла специалист отдела взаимодействия с работодателями Мальцева А.В., которая отметила, что одной из основных задач службы занятости является всемерное содействие работодателям в укомплектовании персоналом.

Специалист отдела активной поддержки безработных Ковнир М.С. рассказала о возможности организации стажировки и индивидуального обучения непосредственно на рабочем месте.

Также участники мероприятия были проинформированы о возможности проведения работ временного характера, о порядке направления на такие работы и условия их оплаты. Такое предложение побудило присутствующих рассмотреть работы временного характера как альтернативу трудоустройству.

В мероприятии приняли участие 20 человек, из них 5 заинтересовались предложениями.



## Моделі ринка труда

Рынок труда включает в себя не только экономические, но и социальные, правовые и психологические отношения. В разных странах формирование этих отношений исторически происходило не одновременно. В результате в отдельных группах стран или отдельных странах возникли определенные различия.

Страновые различия в формировании рынков труда связаны с различиями в найме, заполнении предприятий, фирм рабочей силой, подготовке персонала, организации профсоюзов, исторических традициях. Если посмотреть на рынок труда под этим углом зрения, то можно выделить два основных вида: внешний (общенациональный) и внутренний (внутрифирменный) рынок.

Внешний (общенациональный) рынок труда характеризуется открытостью, доступностью для всех лиц наемного труда. Заполнение рабочих мест осуществляется путем набора основной массы рабочей силы, подготовленной вне пределов предприятия. Это означает, что последнее признает диплом, сертификат учебных заведений, находящихся вне их контроля. На самом же предприятии основной формой подготовки остается ученичество. Найм работников происходит индивидуально. Однако, на этот процесс оказывает влияние государство через законодательство. Работодатель должен учитывать законы "О занятости населения», «О минимальной заработной плате», «Об охране труда» и другие, относящиеся к социально-трудовым отношениям. Величина заработной платы устанавливается путем переговоров, торга, согласования интересов сторон.

Внутрифирменный рынок труда характеризуется закрытостью, слабой конкуренцией. Движение рабочей силы осуществляется в основном в рамках фирмы, т.е. переход (перевод) рабочей силы с одного рабочего места на другое, овладение смежными специальностями. Найм основной массы работников осуществляется путем коллективных переговоров после окончания срока действия предыдущего договора. В результате согласования позиций, решения спорных вопросов заключается очередной коллективный договор. Он также учитывает предусматриваемые законодательством обязательные для исполнения нормы. Подготовка персонала осуществляется в основном внутри предприятия и преследует цели конкретного предприятия. Внутрифирменные рынки обособлены друг от друга. На них откладывает

отпечаток характер производства и внутренний распорядок работы. Поэтому кадры той или иной фирмы обладают незначительной конкурентоспособностью на внешнем рынке.

Внешний рынок больше присущ англоязычным странам, и прежде всего США, поэтому рынок нередко называют моделью рынка труда США.

### Модель рынка труда США.

Данная модель характеризуется высокой активностью субъектов рынка труда, поощряемая государственной политикой поддержки конкурентного состояния экономики и всей жизненной установкой на индивидуальный успех, на зарабатывание денег, культивируемой в обществе его основными институтами (государством, средствами массовой информации, наукой, литературой, образованием и т.д.).

Политика занятости на предприятиях ориентируется на высокую географическую (территориальную) мобильность работников между предприятиями, на прием уже подготовленных в учебных заведениях страны кадров, на минимум издержек предприятия на производственное обучение. Заработная плата выступает как результат индивидуальных и коллективных переговоров, заключения контракта или коллективного договора.

### Модель рынка труда Японии.

Внутренний рынок более всего характерен для Японии. Поэтому эта модель рынка нередко называется японской. Отличительной чертой японской модели рынка труда является «система пожизненного найма», гарантирующая занятость на весь срок трудовой деятельности работников и формирование самостоятельных профсоюзных организаций внутри компаний. Такая политика занятости позволяет компании осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации, не опасаясь того, что квалифицированные специалисты могут покинуть фирму и затраты, понесенные фирмой на их подготовку, окажутся напрасными. При этом подготовка ведется в соответствии с научно-техническим прогрессом, структурой рабочих мест, модификацией выпускаемой продукции, заранее предусматривается профессиональная мобильность внутри фирмы (руководству фирмы позволено по своему усмотрению перемещать работников с одних мест на другие), воспитание у работников творческого отношения к труду.

При формировании заработной платы большое значение придается стажу работы, что удерживает работников от перехода на другие предприятия. Учитывается и возраст работника, но в последние годы все большее значение приобретает учет квалификации и эффективности труда. Система пожизненного найма облегчает решение проблемы минимизации безработицы. Она позволяет относительно безболезненно сокращать производство и сокращать рабочее время, переводить работников на дочерние предприятия или на предприятия других фирм по взаимному соглашению. Подобные меры сдерживают рост безработицы.

Необходимо выделить, сформировавшийся относительно недавно, третий вид рынка труда, в котором влияние государства максимально.

#### **Рынок труда в Швеции.**

Специфическими чертами обладает модель рынка труда в Швеции. Шведская модель отличается активной политикой занятости, проводимой государством. Эта модель рынка труда имеет ярко выраженный государственно-рыночный механизм, в котором государственные элементы регулирования наиболее тесно переплетены с рыночными элементами саморегулирования при доминировании государственного регулирования. Активность государства проявляется в выделении

значительных финансовых ресурсов на программы поддержки занятости; переподготовку рабочей силы, повышение ее конкурентоспособности. Причем на эти цели расходуется до 70% фонда занятости, или 3,5% ВВП. Тогда как на выплату пособий по безработице расходуется до 2,7% ВВП. Страховые взносы в фонд занятости в Швеции находятся примерно на уровне других Европейских стран.

Средства из фонда занятости идут на профессиональную подготовку и переподготовку работников, создание рабочих мест, как в государственном, так и в частном секторе, путем субсидирования частных компаний, оказания помощи безработным в поиске рабочих мест, в том числе через информацию и профориентацию, выплату пособий (компенсаций) по переезду к новому месту работы.

Предметом особой заботы государства является поддержание занятости в отраслях, обеспечивающих социально необходимые услуги в депрессивных регионах. Политика занятости тесно увязывается с другими политиками: налоговой, «политикой солидарности» в заработной плате, отраслевой и региональной политикой и другими, что позволяет поддерживать высокий спрос на рабочую силу и высокую занятость в стране.

## **Питання – відповідь**

### **Вопрос**

Что такое компенсация единого социального взноса, в каких случаях работодатель может ее получить?

### **Ответ**

Термин "**компенсация**" означает возмещение работодателю фактических расходов начисленного в соответствии со статьей 8 Закона Украины "О сборе и учете единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование" **единого взноса (ЕВ)**, уплаченного за трудоустроенного по направлению центра занятости **на новое рабочее место** зарегистрированного **безработного**.

На сегодня действует две программы компенсации ЕВ:

1. При трудоустройстве безработных граждан имеющих дополнительные гарантии в содействии трудоустройству (определены в ст.14 Закона Украины «О занятости населения») на новые рабочие места (ст.26 Закона Украины «О занятости населения»);

2. При трудоустройстве безработных граждан на новые рабочие места созданные **субъектами малого бизнеса**, относящимися к приоритетным отраслям экономики (п.2 ст.27).

Компенсация выплачивается в течение одного года со дня трудоустройства зарегистрированного безработного.

Для оформления компенсации, работодатель должен, в течении 2-х месяцев с даты трудоустройства безработного, обратиться в центр занятости с заявлением (в произвольной форме). На момент подачи заявления, у работодателя не должно быть задолженности по уплате единого взноса и/или страховых взносов на общеобязательное государственное пенсионное страхование, так же работодатель не должен быть признан банкротом или в отношении него возбуждено дело о банкротстве.

*Начальник отдела взаимодействия с работодателями – Решетников К.В.*

## Семінари з роботодавцями на березень 2017 року

№	Тема	Дата	Час	Запрошені представники соціальних партнерів
1	Семінар з представниками кадрових служб підприємств на тему: «Дієві форми співпраці центру зайнятості та роботодавців щодо укомплектування актуальних вакансій. Легалізація зайнятості	17/03/2017	14-00	Начальник відділу взаємодії з роботодавцями ЛФ ФСЗІ, начальник юридичного відділу Рубіжанської об'єднаної ДПА
2	Семінар з керівниками підприємства на тему: «Презентація послуг служби зайнятості. Шляхи стимулювання роботодавця до створення нових робочих місць»	24/03/2017	14-00	Начальник відділу взаємодії з роботодавцями ЛФ ФСЗІ, начальник юридичного відділу Рубіжанської об'єднаної ДПА

## Основні показники ринку праці м.Рубіжне станом на 01/03/2017 року

Найменування показника	2015	2016	% (різниця)
Перебувало на обліку безробітних громадян	1368	1271	92.9%
Працевлаштовано за направленням СЗ, всього	128	230	179.7%
Працевлаштовано безробітних за направленням СЗ	107	189	176.6%
Кількість осіб, які проходили навчання	18	12	66.7%
Рівень працевлаштування після профнавчання, %	35.7	43.8	122.7%
Рівень працевлаштування безробітних у віці до 35 років, %	7.2	16.9	234.7%
Кількість поданих вакансій, одиниць	146	259	177.4%
Частка укомплектованих вакансій, %	84.0	88.0	4.0
Середня тривалість укомплектування вакансій	5	7	2.0
Середня тривалість пошуку роботи (без урахування терміну проходження профнавчання), дні	94	75	79.8%
Середня тривалість безробіття, дні	194	177	91.2%
Направлено безробітних на громадські та інші роботи тимчасового характеру	32	11	34.4%
Працевлаштовано безробітних на нові робочі місця з наданням ЄСВ	5	2	40.0%

## Контакти

**Телефони:**

Приймальня - (06453) 76362

Відділ взаємодії з роботодавцями - (06453) 71295

Відділ сприяння працевлаштуванню - (06453) 76558

**e-mail:**

[czrubiz@ukr.net](mailto:czrubiz@ukr.net)

[cz1211@lgocz.gov.ua](mailto:cz1211@lgocz.gov.ua)

**www:**

[facebook.com/rubicz](https://facebook.com/rubicz)