

Загалом, у роботі кожного базового центру є своя родзинка. Так, десятки пам'яток архітектури змінили своє обличчя зусиллями безробітних, розпочато облаштування Сколівського етнографічного туристичного комплексу, виконуються величезні обсяги робіт з попередження та ліквідації наслідків стихійних лих та упорядкування сіл, міст та соціальних об'єктів.

Тільки з початку 2012 року вже працевлаштовано майже 1,5 тис. осіб на дотаційні робочі місця, причому частка осіб, працевлаштування яких зазвичай ускладнене, становить понад 92% загальної кількості працевлаштованих шляхом надання дотацій роботодавцям.

Набуто безцінного досвіду організації масових заходів, зокрема, ярмарків кар'єри та професійного самовизначення, які стали вже традиційними. Головна, об'єднуюча мета цих заходів – презентація працедавців та попередження безробіття в молодіжному середовищі, однак форми їх проведення кожного разу нові і результати щораз вагоміші.

Цьогоріч такі заходи обласного рівня проводилися двічі: у рамках першого, проведеного в травні, просто неба, було підписано багатосторонній Меморандум про співпрацю в частині кадрового забезпечення ІТ-галузі для 94 підприємств, і другий – наприкінці жовтня за участю 74 роботодавців та 50 навчальних закладів. Під час останнього заходу відбулася ще одна важлива для громадськості подія – представники чи не всіх львівських ЗМІ зійшлися на прес-конференцію, аби почути від компетентних фахівців інформацію про новації в новому Законі України "Про зайнятість населення".

Ці заходи стали логічним розвитком попереднього досвіду, який служба зайнятості спільно з роботодавцями та навчальними закладами всіх рівнів напрацювала задля подолання дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили. Ярмарки кар'єри, марафони актуальних професій, ярмарки вакансій дають роботодавцям реальні можливості отримати найбільш професійні та ініціативні кадри. Організатори подібних заходів прагнуть, щоб їхня тематика була актуальною, відповідала нагальним потребам робото-

давців, адже тільки в такому разі їх про-ведення сприяє зміцненню взаємодії та виправдане з фінансової точки зору.

З метою підтримання зворотного зв'язку періодично проводяться вибіркові телефонні опитування працедавців щодо їх обізнаності, наприклад, з можливістю отримання дотації, щодо їхньої думки про якість та актуальність проведених масових заходів тощо.

Запровадження комплексного підходу до надання послуг працедавцям дозволило стати на зовсім інший щабель відносин із ними. Часи, коли періодично надавалися окремі послуги, переважно щодо укомплектування "термінових" вакансій, залишилися у минулому. Переваги комплексного підходу особливо виявилися останніми роками, адже ситуація на ринку праці докорінно змінилася – значно зменшилась потреба у працівниках, кожна вакансія стала на вагу золота, і тому істотно підвищилася відповідальність особистих консультантів за кінцевий результат роботи служби. Саме тут і стали в пригоді роками налагоджені контакти та напрацювання. Кожне підприємство знає свого особистого консультанта в обличчя, звертається до нього з усіх питань, а той, у свою чергу, повністю володіє ситуацією, має можливість і водночас зобов'язаний швидко знаходити оптимальне розв'язання тієї чи іншої проблеми – більше того, попереджувати її виникнення. Досягти такого результату, якщо ниточки керування процесом у декількох руках, нереально. Багаторічний досвід комплексної роботи з тисячами роботодавців на теренах області дає можливість оперативно впроваджувати нові напрями роботи, наприклад, з перспективними вакансіями, збільшувати обсяги професійного навчання на замовлення працедавців і забезпечувати майже стовідсоткове працевлаштування після закінчення навчання тощо.

Тож у нових умовах львівська обласна служба зайнятості готова забезпечити практичне втілення всіх позитивних змін, які сприятимуть розвитку ефективного ринку праці, створенню нових робочих місць та забезпечать комфортні умови роботодавцям.

В.П. Васильєва,

начальник відділу організації сприяння працевлаштуванню Рівненського обласного центру зайнятості, м. Рівне

Організація надання соціальних послуг людям з інвалідністю центрами зайнятості Рівненської області

Державна політика України спрямована на сприяння працевлаштуванню людей з інвалідністю та руйнування міфів щодо їх неконкурентоспроможності на ринку праці. Протягом трьох років в Україні реалізовувався спільний Проект Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй в Україні, Міжнародної організації праці та Державного центру зайнятості "Соціальна інтеграція людей з інвалідністю шляхом забезпечення доступу до зайнятості". Метою проекту, зокрема, було підвищення рівня толерантності суспільства по відношенню до таких людей. У межах проекту за участю національних та міжнародних експертів було розроблено Модель працевлаштування та забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю в Україні, яка включає і нову Методологію надання соціальних послуг центрами зайнятості людям з інвалідністю.

Моделлю передбачено:

1) підвищення суспільної ролі осіб з інвалідністю як повноправних учасників соціального та економічного життя;

2) посилення інституційної здатності фондів, органів системи соціального захисту, сторін соціального партнерства щодо сприяння працевлаштуванню людей з інвалідністю та забезпечення зайнятості таких осіб;

3) визначення умов, потрібних для включення осіб з інвалідністю у різні сфери економіки, забезпечення їх зайнятості на відкритому ринку праці;

4) розроблення структурно-логічної схеми працевлаштування та забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю, а також взаємодії усіх причетних органів влади, організацій, інституцій та ін. для забезпечення трудової самореалі-

зації, ефективної професійної підготовки, перепідготовки відповідно до поточних і перспективних потреб ринку праці, надання необхідних послуг із підтримки осіб з інвалідністю, стимулювання та підтримки роботодавців.

Ключовою ідеологією при організації всіх заходів та послуг є перенесення акцентів з питання "що може, а чого не може людина з інвалідністю" на питання "що необхідно зробити, щоб людина з інвалідністю могла працювати та брати участь у суспільному житті".

Рівненська служба зайнятості в межах чинного законодавства у березні 2011 року розпочала апробацію Моделі працевлаштування та забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю (далі – Модель) та Методології надання центрами зайнятості соціальних послуг людям з інвалідністю (далі – Методологія) у трьох пілотних центрах зайнятості: Дубенському міськрайонному, Костопільському та Сарненському районних (було вибрано три райони, зіставні за рівнем економічного розвитку).

Відповідно до Моделі та Методології центри зайнятості для ефективного сприяння працевлаштуванню людей з інвалідністю мали налагодити тісну взаємодію з місцевими органами влади, управлінням праці та соціального захисту населення, Фондом соціального захисту інвалідів, медико-соціальними експертними комісіями, громадськими організаціями, що опікуються інвалідами, об'єднаннями профспілок тощо. Протягом березня – червня 2011 року відбулися ділові зустрічі, круглі столи із соціальними партнерами з питань спільної співпраці у працевлаштуванні осіб з інвалідністю. Результатом цих заходів стало підписання договорів про співпрацю на регіональному та базовому рівнях.

У кожному пілотному центрі зайнятості було визначено спеціально підготовленого спеціаліста – особистого консультанта, на якого покладалася функція з обслуговування клієнтів з інвалідністю та надання їм допомоги в працевлаштуванні. У ході круглих столів відбувалося представлення соціальним партнерам особистого консультанта, що дало змогу особистому консультанту у подальшому вільно спілкуватися з представниками сторін соціального діалогу.

До вибору особистого консультанта підходили дуже ретельно, адже цей спеціаліст повинен володіти певними особистими якостями – бути чуйним, ввічливим, доброзичливим, відповідальним, комунікабельним, толерантним.

Крім того, особистий консультант повинен мати і певні професійні якості:

- досконало володіти законодавчою базою;
- володіти технікою співбесіди (вміти вести відверту розмову з клієнтом про його потреби та надії щодо працевлаштування);
- володіти навиками навіювання, елементами психології;
- мати авторитет серед колег, соціальних партнерів та роботодавців;
- коректно використовувати одержану інформацію у співпраці із зацікавленими установами;
- вміти координувати спільні дії всіх соціальних партнерів.

Важливими аспектами в роботі особистого консультанта є вивчення індивідуальної ситуації клієнта; підбір для нього підходящої роботи; взаємодія з роботодавцем щодо працевлаштування клієнта з інвалідністю (презентація професійних якостей шукача роботи, консультування щодо створення спеціального робочого місця або адаптації робочого місця до потреб особи з інвалідністю); організація зустрічі претендента на роботу з роботодавцем; скла-

дання Індивідуальної програми працевлаштування (ІПП) та Рекомендацій ДСЗУ щодо сприяння працевлаштуванню цього клієнта; моніторинг виконання заходів ІПП та рекомендацій; координація процесу надання послуг клієнту з інвалідністю іншими профільними спеціалістами центру зайнятості та зацікавленими установами й організаціями; залучення (в разі потреби) професійного консультанта, іншого спеціаліста центру зайнятості або сторонніх організацій до вирішення питань сприяння зайнятості клієнта; організація професійного навчання, тимчасової зайнятості, інших заходів центру зайнятості з активної підтримки безробітних; підтримання взаємозв'язку з клієнтом, який має інвалідність, під час пошуку роботи; моніторинг закріплення клієнта на робочому місці.

Успіх кожної справи залежить від її організації. Тож якість надання послуг особистим консультантом насамперед залежить від правильного, чіткого графіка прийому осіб, в якому, крім надання послуг для осіб з інвалідністю в центрі зайнятості, має передбачатися час для:

- підготовки до наступного робочого дня (особистий консультант для кожної особи визначає, які дії потрібні, щоб забезпечити її працевлаштування);
- відвідування ПОУ;
- участі в роботі (засіданнях) МСЕК;
- проведення співбесід (по телефону) з представниками роботодавців та соціальними партнерами, а в разі необхідності – для безпосереднього відвідування ПОУ;
- телефонних розмов з клієнтами.

Графік прийому особистим консультантом осіб з обмеженими можливостями складає технолог-організатор базового центру зайнятості кожного місяця на наступний місяць. При складанні графіка прийому беруться до уваги такі критерії:

- кількість осіб з інвалідністю, які перебувають на обліку;
- кількість осіб з інвалідністю, в яких у наступному місяці закінчується термін інвалідності;
- кількість осіб, які були працевлаштовані та працюють протягом одного місяця, трьох та шести місяців;
- прогнозована кількість осіб з інвалідністю, які вийдуть на ринок праці.

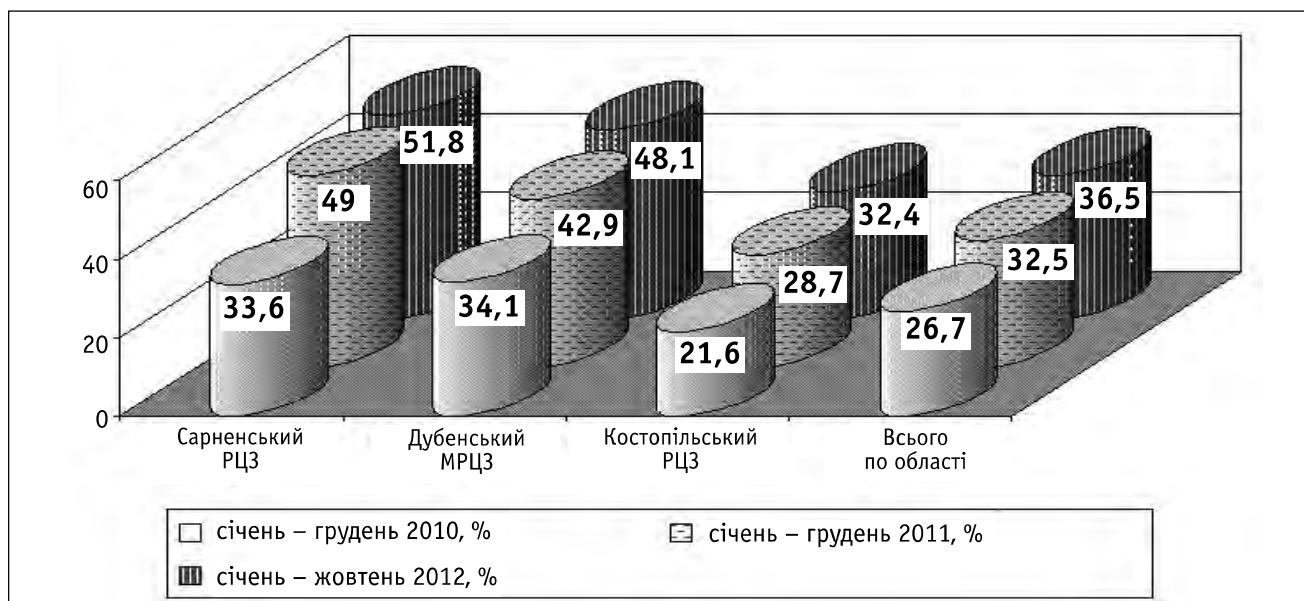
При складанні графіка прийому особистого консультанта доцільно враховувати і співпрацю з іншими профільними спеціалістами базового центру зайнятості та їхні графіки прийому клієнтів. У разі відсутності особистого консультанта з поважних причин прийом громадян здійснює начальник або заступник начальника відділу надання соціальних послуг з працевлаштування.

У своїй роботі особистий консультант взаємодіє з іншими спеціалістами центру зайнятості, а саме: спеціалістами відділу активної підтримки безробітних, спеціалістами відділу взаємодії з роботодавцями, юрисконсультом.

Особистий консультант скеровує особу з інвалідністю до спеціаліста з організації активної підтримки для:

- участі в масових заходах з метою сприяння їх працевлаштуванню;
- участі в семінарах з техніки пошуку роботи та самопрезентації;
- професійної орієнтації;
- організації професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації;
- участі в оплачуваних громадських роботах;
- залучення до підприємництва та самозайнятості.

Мета заходів з активної підтримки – підвищення в людей з інвалідністю почуття впевненості в собі, розвиток



Рівень працевлаштування осіб з інвалідністю в пілотних центрах зайнятості

комунікативних здібностей та підвищення конкурентоспроможності.

Від спеціалістів відділу взаємодії з роботодавцями особистий консультант отримує інформацію про:

- вакансії (у тому числі про умови праці);
- вакансії, на які може бути працевлаштована особа з інвалідністю;
- роботодавців, які не виконали норматив робочих місць для інвалідів;
- прогнозовану (отриману шляхом опитування роботодавців) кількість осіб, які вийдуть на ринок праці.

Надання соціальних послуг особам з інвалідністю за результатами апробації Моделі та Методології у пілотних центрах зайнятості. У 2011 році до Дубенського міжрайонного, Костопільського та Сарненського районних центрів зайнятості, в яких проходила апробація Моделі та Методології, звернулося 253 особи з інвалідністю, працевлаштовано – 155 осіб, що на 58,2% більше, ніж за у 2010 році. За 10 місяців 2012 року до вказаних центрів зайнятості звернулося 207 осіб з інвалідністю, працевлаштовано 133 особи. Підвищили свою конкурентоспроможність шляхом професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації у січні – жовтні 2012 року 46 осіб з інвалідністю. Залучено до участі в громадських роботах 30 осіб. Рівень працевлаштування осіб з інвалідністю відображено на рисунку.

Складові надання якісних соціальних послуг людям з інвалідністю. Основним елементом при підборі підходящої роботи є співбесіда з клієнтом, адже саме вона допомагає визначити ступінь мотивованості клієнта щодо працевлаштування, його бажання працювати, адекватність очікувань реаліям ринку праці тощо. За підсумками співбесіди з'ясовуються уявлення людини з інвалідністю про підходящу роботу і гідну працю, його побажання та потреби в соціальних послугах центру зайнятості, спрямованих на працевлаштування. Підсумки співбесіди з клієнтом доповнюють об'єктивні показники клієнта, і в сукупності вони характеризують ступінь трудового потенціалу особи.

Зазначена інформація потрібна спеціалістам центру зайнятості для визначення засобів і можливостей підбору громадянину підходящої роботи.

Під час реєстрації особи з інвалідністю особистий консультант заповнює Додаток №7 до ПК та спільно з клієнтом розробляє Рекомендації щодо його працевлаштування.

Якщо на момент звернення особи з інвалідністю до центру зайнятості в базі даних немає інформації про вільне робоче місце, що є підходящим для клієнта, особистий консультант разом з клієнтом розробляють Індивідуальну програму працевлаштування, що є додатком до Рекомендацій (див. схему).

При підборі підходящої роботи особистий консультант:

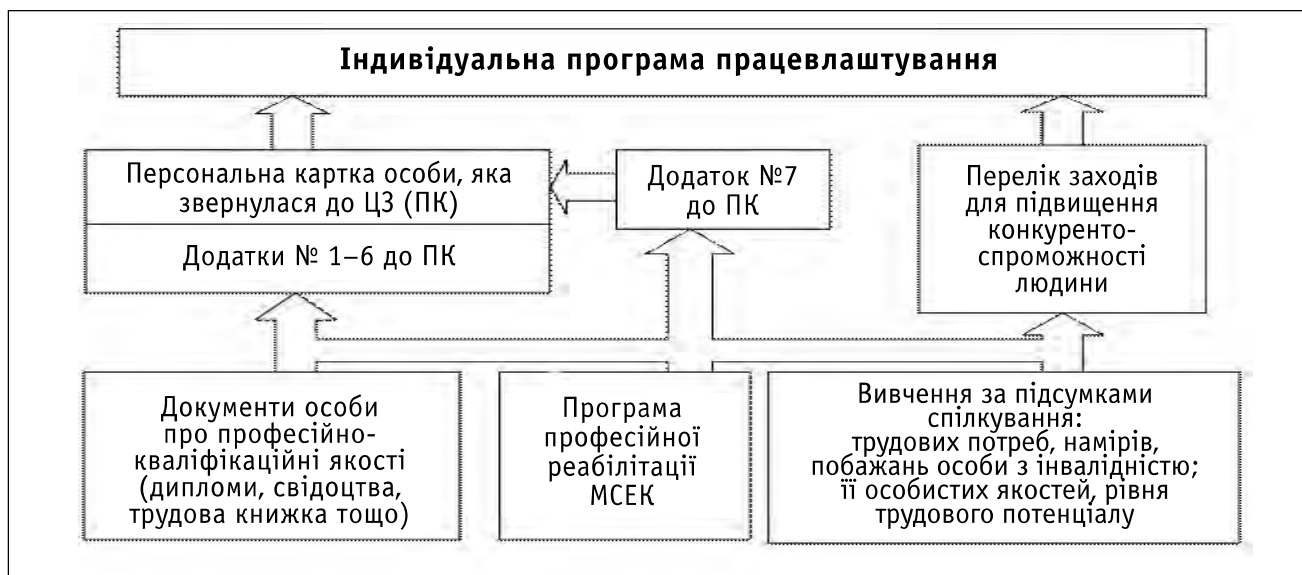
- враховує особливі потреби людини з інвалідністю;
- враховує особливості стану здоров'я та обмеження особи, які потребують компенсування;
- зіставляє вимоги роботодавця та побажання й особисті дані шукача роботи;
- з'ясовує з роботодавцем характеристики виробничого середовища та режиму праці вакантного робочого місця відповідно до потреб людини з інвалідністю.

Пришвидженню працевлаштування інвалідів сприяє плідна взаємодія особистого консультанта зі сторонами соціального діалогу, якими є:

- Управління праці та соціального захисту населення;
- Медико-соціальні експертні комісії;
- Фонд соціального захисту інвалідів;
- Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- громадські організації, що опікуються людьми з інвалідністю;
- роботодавці, у тому числі підприємства громадських організацій;
- Рівненський обласний центр професійної реабілітації інвалідів;
- відділ освіти.

До впровадження Моделі та Методології спеціалісти служби зайнятості, працевлаштувавши особу з інвалідністю, не відслідковували подальшу її долю. Нині ж спеціаліст з працевлаштування – особистий консультант сприяє адаптації людей з інвалідністю на робочому місці та їх підтримці після працевлаштування протягом шести місяців. Здійснювані заходи щодо закріплення особи

Принципова схема використання джерел інформації, потрібної для розробки індивідуальної програми працевлаштування*



* Сприяння працевлаштуванню людей з інвалідністю : методичний посібник для центрів зайнятості /упоряд. Л.М. Фокас, Д.Ю. Маршавін. – Х. : "СІМ", 2011.

з інвалідністю на робочому місці мають важливе значення, оскільки вони:

- формують довіру в особи з інвалідністю до служби зайнятості;
- підвищують відповідальність особистого консультанта за якість наданих послуг особам з інвалідністю;
- стимулюють дотримання роботодавцем трудового законодавства щодо умов праці особи з інвалідністю на робочому місці.

У пілотних центрах зайнятості щоквартально проводились підсумкові наради із соціальними партнерами за підсумками апробації Моделі працевлаштування та забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю та Методології надання центрами зайнятості соціальних послуг людям з інвалідністю. Про результати проведеної роботи звітував особистий консультант.

Результати апробації Моделі та Методології висвітлю-

ються в засобах масової інформації та на інтернет-порталах державної служби зайнятості та соціальних партнерів.

Надання послуг людям з інвалідністю – один із пріоритетів у роботі центрів зайнятості області. Протягом січня – жовтня поточного року до служби зайнятості Рівненської області звернулося 908 краян з інвалідністю, усього ж перебувало на обліку 1360 таких осіб. Робочі місця вдалося підшукати для 497 безробітних. Шляхом надання дотації роботодавцям за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття працевлаштовано 73 особи з інвалідністю. Отримали одноразово виплату допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності 27 осіб. Брали участь в оплачуваних громадських роботах 120 осіб. За направленнями центрів зайнятості проходили професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації 180 безробітних з інвалідністю.

Є.О. Єрашов,

директор Херсонського обласного центру зайнятості, м. Херсон

Інноваційні підходи до врегулювання ринку праці в Херсонській області

Соціальні ініціативи Президента України, спрямовані на покращення якості життя кожної родини, кожної людини, безпосередньо пов'язані із впровадженням інноваційних підходів до забезпечення зайнятості населення.

Три вектори соціально-економічного розвитку Херсонщини – агропромисловий комплекс, сфера послуг та розвиток зеленого (екологічного) туризму і машинобудування, зокрема суднобудування, – зумовлюють стратегію діяльності обласної служби зайнятості. З метою вирішення питань зайнятості в сільській місцевості та стимулювання сільських мешканців до самозайнятості розроблена модель надання комплексу послуг для розвитку підприємництва у сфері екологічного, аграрного та сільського

туризму. Модель уже працює в Голопристанському та Бериславському районах, вжито заходів для її втілення в життя у Великоолександрівському, Нижньосірогозькому, Каховському та інших районах області.

Моделлю передбачено такі три основні етапи: інформаційно-консультаційний (інформаційні семінари, лекції, анкетування, індивідуальні консультації); навчальний (професійне навчання безробітних основам підприємницької діяльності); організаційний (допомога в розробці бізнес-планів, реєстрація суб'єктів підприємницької діяльності, виплата одноразової допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності).