З ПЕРШИХ ВУСТ

Про що йшлося у Москві під час шостого засідання Українсько-російської міждержавної комісії? Благом чи подальшими проблемами економічної залежності обернуться для нашої країни результати цих домовленостей? Коли і чим може завершитися нинішня політична криза? На ці та багато інших актуальних запитань сьогодення Президент Віктор Янукович відповів у ході інтерв'ю вітчизняним ЗМІ. 13

2-12 СПЕЦІАЛЬНИЙ ВИПУСК

ГАЗЕТА ЦЕНТРАЛЬНИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ УКРАЇНИ

ЗАСНОВАНА В 1990 РОЦІ

www.ukurier.gov.ua

УРЯДОВИЙ КУР'ЄР

П'ЯТНИЦЯ, **20 ГРУДНЯ 2013 РОКУ** | ЦІНА ДОГОВІРНА | №236 (5122)

Зайнятість населення: сьогодення та перспективи

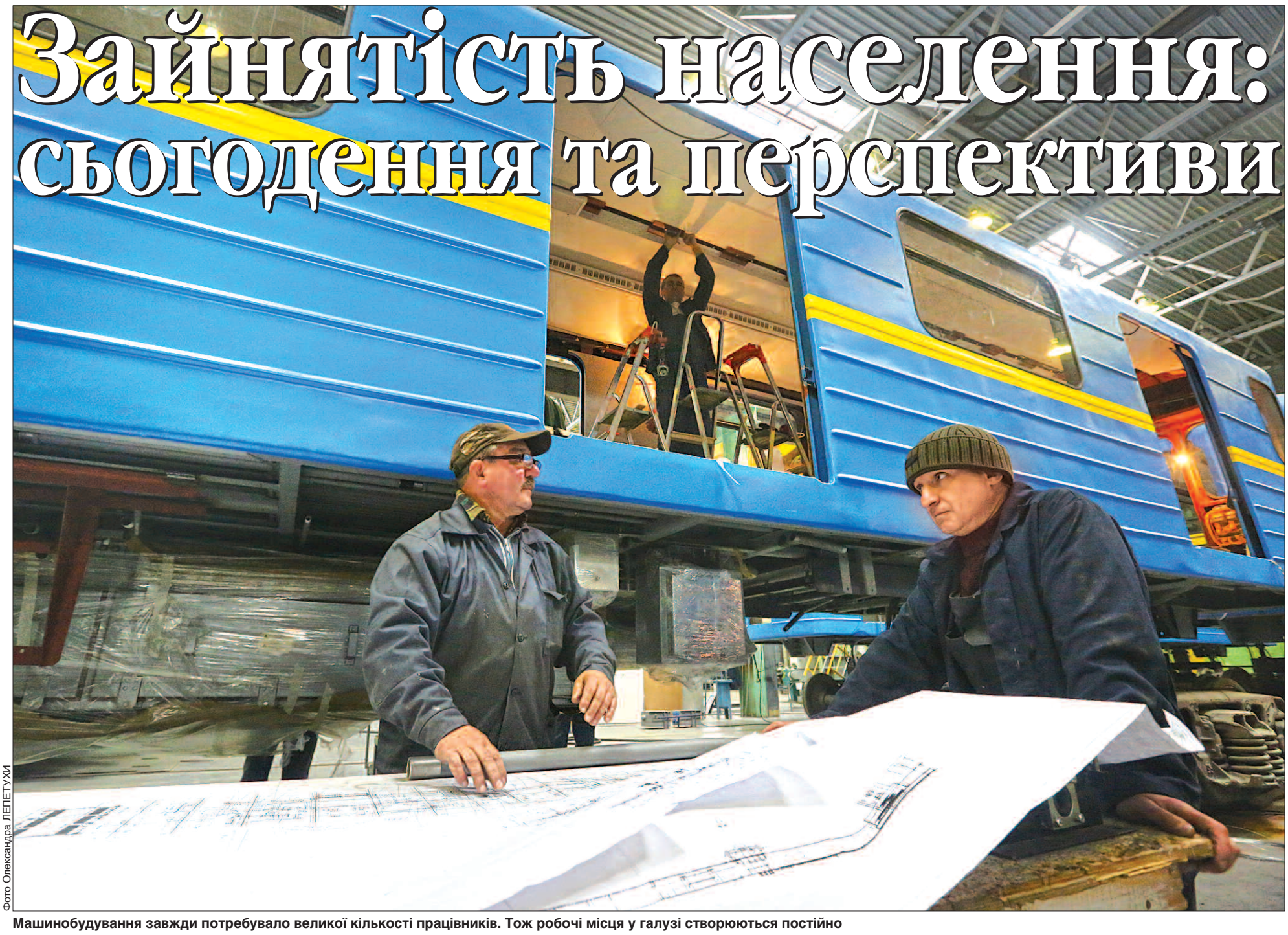


Фото Олександра ЛЕПЕТУХИ

Машинобудування завжди потребувало великої кількості працівників. Тож робочі місця у галузі створюються постійно

В українському суспільстві, як засвідчує статистика, рівень безробіття навіть нижчий, ніж у деяких європейських країнах. Хоча для тих, хто нині шукає, як би заробити на життя, це слабка втіха. Адже в умовах ринку, коли раціоналізується все, у тому числі й використання трудових ресурсів, безробіття як явище стає звичним. Тут уже треба доводити свою конкурентоздатність на ринку праці. А це не так просто. Та все-таки наша держава напрацювала чимало інструментів, якими люди можуть скористатися, аби знайти своє місце у житті і закласти підвалини добробуту своєї родини. Як працюють ці механізми сьогодні і які тенденції можливі на ринку праці у перспективі, читайте в нашому спецвипуску.

У НОМЕРІ:

Науковці прогнозують, що з часом робоча сила в Україні може стати дефіцитом 3

Людям з особливими потребами пропонують непідходящі вакансії 4

Зарплати «в конвертах» перерахують, а тим, хто не хоче оформляти працівників офіційно, може загрожувати в'язниця 5

Шпаргалка для безробітного 6

Чим відрізняється трудовий договір від цивільно-правового 7

Головне — знайти справу до душі 8-9

Які економічні стимули потрібні роботодавцям? 10

Україна робить кроки до подолання гендерної нерівності 12

КУРСИ ВАЛЮТ/БАНКІВСЬКІ МЕТАЛИ встановлені Національним банком України **з 19 грудня 2013 року**

USD 799.3000 за 100 доларів США | **EUR 1098.9576** за 100 євро | **RUB 2.4265** за 10 рублів / **AU 98573.67** | **AG 1593.80** | **PT 108305.15** | **PD 56670.37** за 10 тройських унцій

4 820103 080046

З ПЕРШИХ ВУСТ

Віктор ЯНУКОВИЧ,
Президент України

Другий рік в Україні успішно реалізується новий інструмент державної підтримки найбільш вразливих категорій громадян — соціальні ініціативи Президента України, якими охоплено мільйони наших співвітчизників.

Уведений в дію новий Закон України «Про зайнятість населення» дав змогу в цьому році скоротити кількість безробітних майже на 130 тисяч осіб.

У лютому 2013 року ухвалено Державну програму активізації розвитку економіки. Завершується робота над Державною стратегією регіонального розвитку на період до 2020 року.

Завдяки реалізації цих стратегічних документів та наполегливому виконанню завдань, визначених Програмою економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», ми створимо додаткові передумови та стимули для розвитку всіх галузей і сфер суспільного життя. Це забезпечить сталий соціально-економічний поступ держави, поліпшить якість освіти, медичне обслуговування громадян, підвищить комфортність життєвого середовища для людини незалежно від місця її проживання.

(Зі звернення з нагоди Міжнародного дня боротьби за ліквідацію бідності, 17 жовтня 2013 року)

Микола АЗАРОВ,
Прем'єр-міністр України

На сьогодні потрібно оцінювати ефективність роботи місцевої влади за показником новостворених робочих місць. Місцева влада має щоденно працювати над розширенням виробництва, створенням сприятливого бізнес-клімату в регіоні, залученням інвестицій тощо, що має наповнювати бюджети територіальних громад і створювати нові робочі місця.

Механізми стимулювання створення робочих місць, які Уряд заклав у Закон «Про зайнятість населення», дали можливість створити робочі місця для більш, ніж 113 тисяч громадян. Це удвічі більше, ніж у минулому році. А за кожним з таких працевлаштованих стоїть сім'я. Підкреслюю, що сьогодні для України кожне робоче місце — на вагу золота.

Я думаю, саме зараз потрібно перейти на оцінку ефективності роботи місцевої влади саме за показником новостворених робочих місць.

(З виступу під час засідання уряду 23 жовтня 2013 року)

Наталія КОРОЛЕВСЬКА,
міністр соціальної політики

Уряд схвалив Порядок накладання штрафів за порушення законодавства про зайнятість населення. Це рішення — черговий крок до легалізації ринку зайнятості, а отже, захисту людей. Ідеться про додатковий економічний механізм впливу на недобросовісних роботодавців та кадрові агентства, які безкарно порушують законодавство про зайнятість.

Так, якщо кадрове або рекрутингове агентство братиме всупереч законодавству платню з шукачів роботи, воно сплатить штраф у розмірі 10 мінімальних заробітних плат. Нині сума цього штрафу становить 11,5 тисячі гривень. Стягнення у розмірі 23 тисяч гривень застосовуватимуть до кадрових агентств, якщо вони надаватимуть послуги з працевлаштування за кордоном без відповідної ліцензії. Такий самий штраф накладатимуть за аутсорсинг всередині країни без дозволу на нього.

Штрафи накладатимуть і на роботодавців-порушників встановленого порядку подання звітів про заплановане масове звільнення працівників. Ці санкції також застосовуватимуть до роботодавців, які не дотримуватимуться квот щодо працевлаштування інвалідів та інших категорій громадян, котрі мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

(Із запису в блозі, 17 липня 2013 року)

«Готуємо нові ініціативи для пожвавлення підприємницької діяльності»

Голова Державної служби зайнятості Марина ЛАЗЕБНА

Усі ми хочемо мати хорошу роботу з гідними умовами праці та заробітком, якого вистачило б на всі нагальні потреби родини. Проте, як відомо, ринок праці є однією з найуразливіших ланок сучасної економіки. І питання працевлаштування тією чи тією мірою зачіпають чи не кожну українську родину. Хтось утратив роботу через скорочення штату або закриття підприємства, а комусь по кілька місяців не виплачують заробітну плату й виникає думка пошукати більш відповідального роботодавця. Нелегко знайти, куди докласти працю рук і голів своїх також молодим, навіть якщо мають вищу освіту і червоний диплом. А що вже казати про тих, кому за 40 або про молодих жінок, яким нерідко доводиться чути від роботодавців: «А завтра ти вийдеш заміж та підеш у декрет. Навіщо мені така працівниця?»

Куди звернутися у такій ситуації? Хто допоможе у пошуках роботи або порадить, яку спеціальність краще обрати, аби бути затребуваним на ринку праці? З цими та іншими запитаннями «УК» звернувся до голови Державної служби зайнятості України Марини ЛАЗЕБНОЇ.

УК Марино Володимирівно, який нині стан справ з працевлаштуванням українців?

— Сьогодні, незважаючи на певні проблеми в економіці, ми маємо непогані показники працевлаштування безробітних. Зокрема завдяки Закону про зайнятість населення, який надає працівникам служби зайнятості нові інструменти стимулювання роботодавців. За даними Державної служби статистики, у середньому за І півріччя 2013 року кількість зайнятого населення збільшилася на 89,3 тисячі осіб та становила загалом 20,4 мільйона. Зростання кількості зайнятих спостерігається як серед міського населення, так і серед жителів сільської місцевості. Найвищий рівень зайнятості спостерігався у Києві (64,5%) та Севастополі (63,4%), Дніпропетровській області (62,4%), АР Крим (62,3%), а найнижчий — в Івано-Франківській (55,4%) та Тернопільській (56,1%) областях.

Відповідно кількість безробітних за І півріччя 2013 року зменшилася на 67,4 тисячі осіб і становила загалом 1,6 мільйона. Зниження рівня безробіття спостерігалося в усіх регіонах. Найнижчий рівень безробіття був у Києві — 5,4%, Одеській області та місті Севастополі — 5,6%, АР Крим — 5,8%, а найвищий у Житомирській, Чернігівській — 9,4%, Тернопільській, Рівненській областях — 9,8%.

УК А якщо порівняти ці дані із закордонною статистикою…

— У І півріччі 2013 року рівень безробіття в Україні залишався нижчим, ніж у країнах Європейського Союзу, де він становив 11%. Зокрема, в Греції — 28%, Іспанії — 26%, Хорватії та Португалії відповідно по 17%, Кіпрі — 16%, Словаччині та Ірландії по 14%, Болгарії — 13%, Італії та Литві по 12%.

УК Скільки людей останнім часом скористалися послугами Державної служби зайнятості?

— У січні-листопаді 2013 року послугами служби скористалися понад 1,7 мільйона громадян, з них 1,4 мільйона мали статус безробітного. Працевлаштувалися за допомогою центрів зайнятості 773,7 тисячі людей, зокрема 515,1 тисячі безробітних, що на третину більше, ніж у січні-листопаді 2012 року. Тож можна говорити про зростання ефективності роботи органів зайнятості.

УК Чим конкретно ви їм допомагали?

— Наприклад, для сприяння зайнятості громадян, для яких на ринку праці бракує вільних робочих місць, у службі зайнятості створена система орієнтації безробітних на підприємництво та самозайнятість. Людям, які готові розпочати власний бізнес, надаються інформаційні та консультаційні послуги, зокрема безоплатні індивідуальні та групові консультації з питань організації та провадження підприємницької діяльності. Такі консультації у разі потреби проходять за участі працівників органів державної влади. Крім того, люди, які хочуть стати підприємцями, можуть отримувати одразу весь розмір своєї допомоги з безробіття.

Кількість безробітних, які започаткували власну справу за рахунок отримання допомоги з безробіття одноразово, збільшилася з 10,5 тисячі в січні-листопаді 2012 року до 14,8 тисячі за ці ж місяці 2013 року.

Ще одним важливим пріоритетом роботи державної служби зайнятості є надання якісних соціальних послуг людям, які мало конкурентні на ринку праці і мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

Так, протягом 11 місяців 2013 року за направленням ДСЗ працевлаштовано 146,9 тисячі таких осіб. Це одинокі батьки, які мають дітей віком до 6 років, випускники навчальних закладів, люди старшого віку, діти-сироти, інваліди та інші. Рівень їхнього працевлаштування зріс майже вдвічі порівняно з відповідним періодом того року.

Працевлаштуванню безробітних сприяє також організація професійного навчання. У січні-листопаді 2013 року за направленням центрів зайнятості його проходили 204 тисячі безробітних. Рівень працевлаштування після закінчення навчання зріс з 81,9% у січні-листопаді 2012 року до 87,6% за аналогічний період 2013 року.

УК А що пропонуєте тим, кому потрібна не постійна, а тимчасова робота?

— Для них організовано громадські та інші роботи тимчасового характеру на засадах паритетного фінансування за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття та місцевих бюджетів.

Це дає можливість безробітним громадянам отримати трудові навички, певний досвід роботи в трудовому колективі, поліпшити матеріальне становище, зарекомендувати себе з позитивної сторони і мати надію на постійне працевлаштування на певному підприємстві.

Упродовж січня-листопада 2013-го у роботах тимчасового характеру були задіяні 134,4 тисячі безробітних.

УК Які заходи, на вашу думку, було б доцільно здійснити в перспективі, щоб якомога менше наших співвітчизників потерпали від нестачі роботи, а отже, й заробітку?

— Найголовніша передумова для стійкого зростання зайнятості — пожвавлення економіки, створення нових робочих місць та зростання рівня оплати праці. Звичайно, не все тут залежить від служби зайнятості. Але ми готуємо нові ініціативи для пожвавлення підприємницької діяльності, зокрема пільгові кредити для починаючих підприємців. Крім того, будемо посилювати захист на ринку праці людей, які потребують додаткових гарантій у працевлаштуванні. Серед іншого мова йде про полегшення повернення на ринок праці матерів після закінчення відпустки по догляду за дитиною.

Любомира КОВАЛЬ,
«Урядовий кур'єр»

ДОСЬЄ «УК»

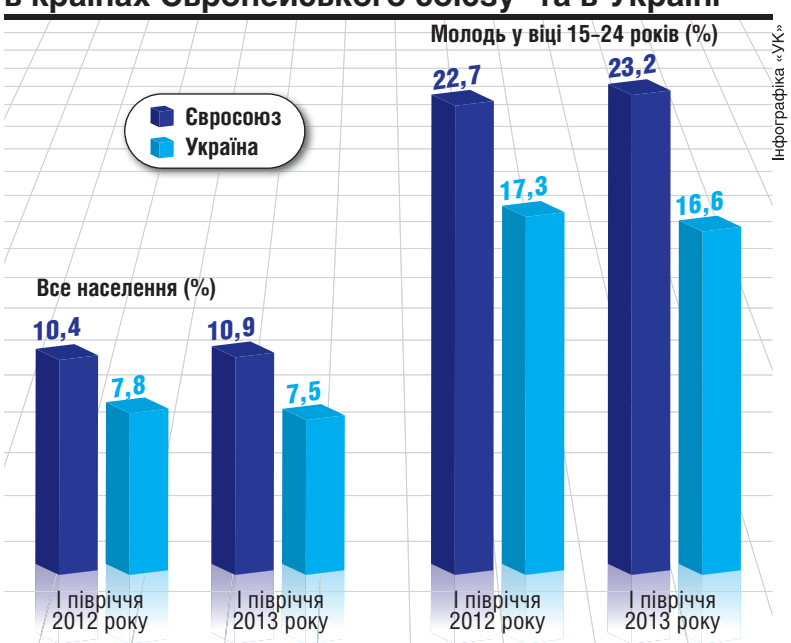
Марина ЛАЗЕБНА. Народилася в 1975 році в селі Пісківка Київської області. У 1998 році закінчила Київський державний університет ім. Т. Г. Шевченка за фахом «економіст-менеджер», кандидат економічних наук.

З серпня 2000 по червень 2003 року — провідний спеціаліст управління соціальних прогнозів та економічної експертизи соціальних реформ Міністерства економіки України, заступник начальника відділу пенсійної реформи Мінекономіки та з питань європейської інтеграції України.

З червня 2003 по квітень 2011 року працювала на посадах головного спеціаліста Управління стратегії реформування соціальних відносин, Управління соціальної політики та праці Секретаріату Кабінету Міністрів України.

З травня 2011 по травень 2013 року — помічник міністра відділу організації роботи Віце-прем'єр-міністра — міністра, директор департаменту праці та зайнятості Міністерства соціальної політики України. Має 4-й ранг державного службовця.

Рівень безробіття в країнах Європейського союзу* та в Україні**



**За даними Євростату (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/)*
***За даними Державної служби статистики України*

ДУМКА ЕКСПЕРТА

Робоча сила може стати дефіцитом

ПЕРСПЕКТИВА. Навчально-професійна мобільність має супроводжувати людину на всіх етапах життя

Лідія ТКАЧЕНКО, *кандидат економічних наук, провідний науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України*

Загалом ситуація на національному ринку праці залишається стабільною. За даними Держстату, в І півріччі 2013 року, порівняно з аналогічним періодом торік, рівень економічної активності населення віком 15–70 років зріс з 64,6% до 65,1%, рівень зайнятості — з 59,6% до 60,2%. При цьому рівень безробіття знизився з 7,8% до 7,5%. Вплив рецесії (від'ємна динаміка ВВП, передусім за рахунок спаду в промисловій та будівельній діяльності) позначився лише на збільшенні рівня вимушеної неповної зайнятості (частка працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день або тиждень, зросла з 5,8% до 6,4%) та збільшенні чисельності працівників, вивільнених у зв'язку зі скороченням штатів (на 32 тисячі осіб). Скорочення можливостей зайнятості на підприємствах зумовило подальше розширення неформального сектору економіки — чисельність зайнятих в цьому секторі зросла на 248,7 тисячі осіб, а їхня частка в загальній кількості зайнятих збільшилася з 22,2% до 23,3%.

Істотність впливу економічного циклу на ринок праці не підлягає сумніву, проте саме циклічний характер кризових явищ робить їхню дію непостійним, тобто тимчасовим (хоч і регулярним) чинником розвитку. Саме тому залежність ринку праці від фази економічного циклу найменша порівняно з іншими ринками й має тенденцію до подальшого послаблення. З одного боку, роботодавці вичікують і намагаються зберегти кадровий потенціал, принаймні певний час, поки з'ясується ступінь глибини й затяжності кризи. З другого — ринок праці безпосередньо пов'язаний із соціальною ситуацією, і скорочення робочих місць навіть за умови надійного соціального захисту вивільнених — вкрай небажане явище для суспільства.

У сучасних умовах політика протекціонізму зайнятості й протидії безробіттю набула такої сили, що всі учасники ринку праці (зокрема держава) готові йти на істотні поступки, аби уникнути масових звільнень. Вітчизняний та закордонний досвід глобальної фінансово-економічної кризи 2008—2009 років та наступної «великої рецесії» це підтверджує.

Демографічні зміни

На відміну від циклічно-мінливої економічної ситуації, демографічний розвиток має неперервно-поступальний характер, і глобальний вектор цього розвитку — невідворотне поглиблення процесу старіння населення, тобто збільшення частки людей похилого віку в загальній чисельності населення та відносно чисельності інших вікових груп. У сучасних умовах саме демографічні зміни набувають визначальної ролі у формуванні контингенту економічно активного та зайнятого населення, зумовлюючи необхідність внесення коректив у політику зайнятості та вимагаючи модернізації наявних робочих місць.

За прогнозом нашого інституту, до початку 2061 року чисельність населення країни очікує скорочення з нинішніх 45,4 до 36,9 мільйона осіб (на 18,7%), і відбуватиметься воно майже виключно за рахунок людей працездатного віку (див. графік). Водночас чисельність осіб віком 60 років і старших збільшиться на 2,8 мільйона, а їхня частка в загальній чисельності населення зросте із сучасних 21,4% до 31,9%.

Протягом усього прогнозованого періоду чисельність поколінь, що досягають пенсійного віку, значно перевищуватиме чисельність тих, які вступають на ринок праці. Пік перевищення (близько 1 мільйона осіб) спостерігатиметься у 2019–2022 роках і згодом у 2041–2048 роках. Збалансування чисельності поколінь на «вході» і «виході» ринку праці можна очікувати лише наприкінці прогнозованого періоду, коли пенсійного віку досягатимуть нечисленні покоління народжених наприкінці 1990-х — початку 2000-х років.

Такі демографічні перспективи — серйозний виклик не лише для системи соціального захисту (пенсійне забезпечення, медичне обслуговування тощо), а й для всієї економічної системи, зокрема ринку праці. Загроза майбутнього дефіциту робочої сили посилюється тим, що молодь через збільшення тривалості навчання (перехід на 11-річний цикл шкільного навчання, масове здобуття вищої освіти) дедалі пізніше долучається до ринку праці. «Відстрочка» виходу молоді (передусім жінок) на ринок праці зумовлена також дедалі пізнішим віком вступу у шлюб та народження дітей. За підсумками І півріччя 2013 року, рівень економічної активності жінок віком 15–24 років становив лише 32,9%, чоловіків відповідного віку — 45,1% (у І півріччі 2012-го — відповідно 34,7% і 46,0%). Зниження рівня економічної активності триває і серед молоді віком 25–29 років (особливо серед жінок).

Зрілість та досвід — конкурентоспроможні

В умовах цих демографічних змін стратегічною метою політики зайнятості має бути пошук резервів підтримки обсягу пропозиції робочої сили на ринку праці, зокрема за рахунок повнішого використання трудового потенціалу літніх людей. Для розширення їхніх можливостей щодо вибору способу життя Політична декларація і Мадридський міжнародний план дій у галузі старіння ставлять завдання забезпечити можливість літнім людям продовжувати займатися економічною діяльністю так довго, як вони бажають і можуть. Роль трудового потенціалу літніх людей і можливості його використання в Україні зростають завдяки тому, що змінилася сама природа процесу старіння населення, стала знижуватися смертність а отже, зростати тривалість життя.

Пенсійна реформа, запроваджена з 1 жовтня 2011 року, вже дала певний ефект підвищення рівня участі у ринку праці серед населення віком 50–59 років. Проте вони повинні доповнюватися активною та адресною політикою, спрямованою на сприяння зайнятості літніх людей, зокрема різними стимулами для роботодавців залишати їх на роботі (приймати на роботу) і стимулювати довше залишатися працювати.

Передусім існує необхідність формування позитивного іміджу літніх працівників. Вони мають вагомі переваги, що становлять основу їх конкурентоспроможності на ринку праці: кваліфікація, практичні навички, досвід і зрілість. Дослідження МОП засвідчують, що літні працівники частіше демонструють відданість своїй роботі, рідше беруть лікарняні, більше часу проводять на робочому місці; їм властиві такі важливі риси, як пунктуальність, надійність, стабільність, корпоративна лояльність, вміння підтримувати стосунки з колегами та клієнтами.

Попри поширені упередження, що літні люди менш здатні до навчання та засвоєння нових навичок, практика доводить, що вони можуть і повинні бути активними користувачами сучасних технологій та інноваційних продуктів, а вирішальне значення для цього мають інвестиції у навчання впродовж життя. За сучасних темпів науково-технічного прогресу навчально-професійна мобільність перестає бути ознакою молодого віку, вона має супроводжувати людину на всіх етапах життя.

Особливо неправомірні (але досить поширені) судження, що літні працівники «забирають» робочі місця у молоді. Дослідження МОП засвідчують, що літні працівники не обмежують можливостей зайнятості для молоді.

Водночас старіння робочої сили, тобто збільшення присутності літніх працівників, може бути причиною загострення структурних суперечностей на ринку праці. Часто літнім працівникам доводиться вдаватися до цінових форм конкуренції: маючи пенсію як друге джерело доходів, вони легше погоджуються працювати за нижчу зарплату, фактично демпінгуючи вартість робочої сили. Крім того, працівники старшого віку (особливо передпенсійного) нерідко бувають менш вибагливими до характеру та умов праці, заповнюючи ніші з робочих місць, що не приваблюють молодь чи осіб середнього віку. Це зумовлює явище вікової поляризації ринку праці, коли зайнятість літніх працівників концентрується у малопродуктивних секторах економіки з низькою зарплатою або шкідливими чи несприятливими умовами праці. Зокрема літні працівники зазвичай становлять більшість зайнятих у сільському господарстві (особливо якщо воно у натуральній чи напівнатуральній формі). У разі нестачі цілеспрямованих заходів щодо реструктуризації робочих місць старіння робочої сили може призвести до збільшення масштабів вразливої зайнятості та/або неформальної зайнятості.

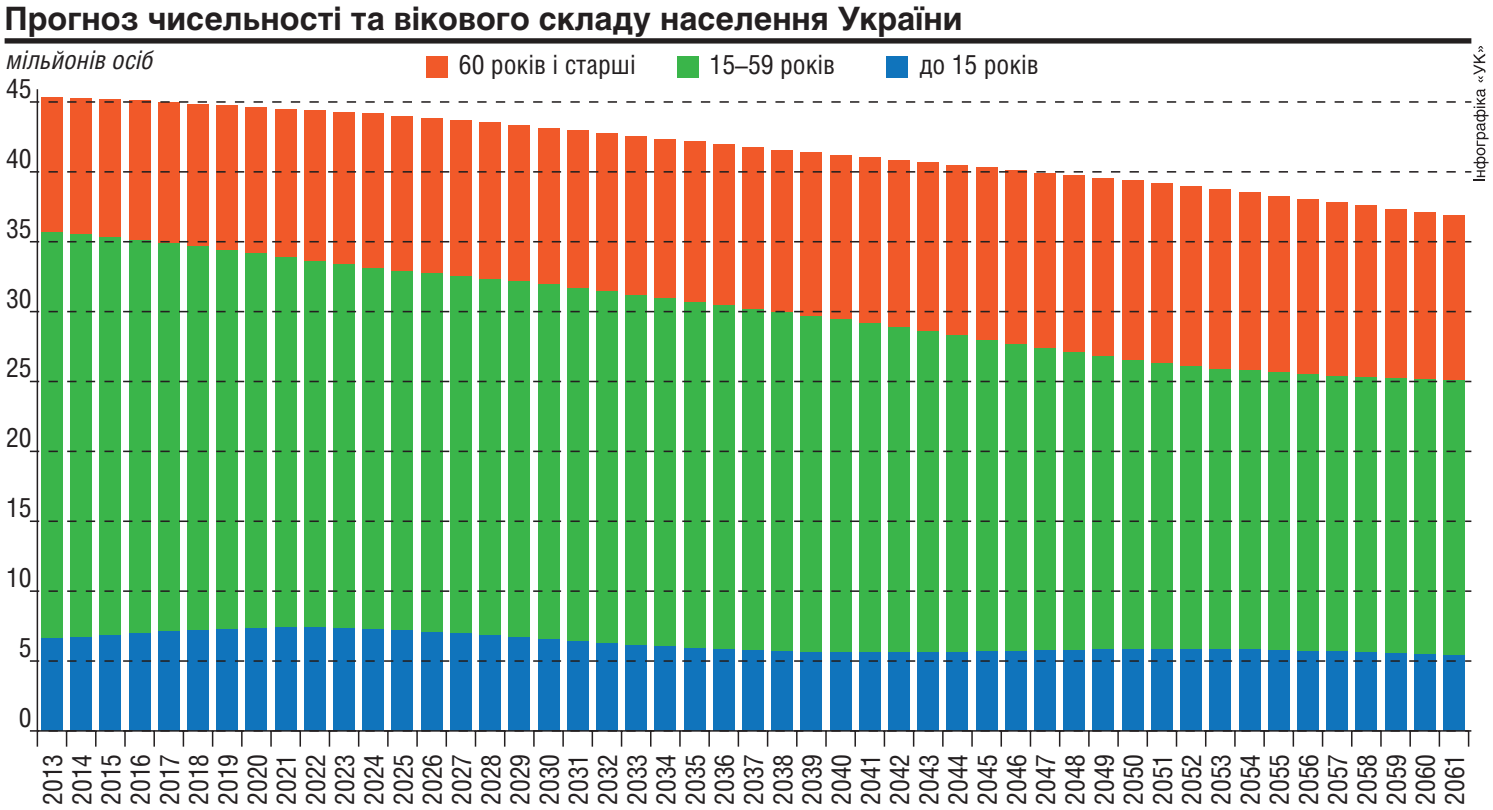
Жінки найбільш вразливі

Старіння робочої сили посилює тенденцію фемінізації ринку праці. Жінки загалом живуть значно довше за чоловіків і становлять більшість літніх людей. Їхнє становище на ринку праці впродовж усього трудового періоду більш вразливе порівняно з чоловіками: вони значно частіше працюють без оплати або на низькооплачуваних роботах, частіше зайняті на умовах неповного робочого часу або у неформальній економіці, частіше мають перерви в трудовому стажі. Як наслідок, вони становлять більшість і серед осіб, які не здобули права на трудову пенсію, або розмір такої пенсії значно нижчий, ніж у чоловіків, які загалом мають вищі заробітки й довшу тривалість стажу.

До того ж, у старості жінки часто залишаються самотніми через вдівство або розлучення та меншу ймовірність вступу в наступний шлюб. Кумулятивний ефект гендерної нерівності впродовж усього життя робить літніх жінок особливо вразливими до вікової дискримінації, хоч вона виявляється загалом щодо всіх літніх людей. Попри законодавчі заборони дискримінації та переслідувань за віком чи статтю соціальні уявлення та поведінкові стереотипи змінюються надто повільно. Тому залучення літніх людей до ринку праці вимагає кардинального перегляду принципів формування антидискримінаційної політики.

Необхідність мобілізації резервів робочої сили ставить нові вимоги щодо гнучкості умов праці. Дослідження засвідчують, що трудова поведінка літніх людей, зокрема їхнє рішення продовжувати працювати після досягнення пенсійного віку (виходу на пенсію), більшою мірою визначається кондиціями ринку праці, а не станом здоров'я. Мотивацію літніх людей до участі у ринку праці істотно зменшує його негнучкість, що найчастіше виявляється через брак можливостей для зайнятості неповний робочий час чи за гнучким графіком роботи. Або зайнятість на умовах неповного/гнучкого робочого часу зумовлює низьку зарплату, нестачу додаткових заохочень, перспектив професійного навчання та зростання. З елементів гнучкого ринку праці в Україні найпоширеніші нестандартні режими зайнятості (самозайнятість, неформальна зайнятість, переведення трудових відносин у поле цивільно-правових договорів, технології аутсорсингу тощо). Водночас система організації праці залишається традиційно жорсткою, що відштовхує літніх людей від участі у ринку праці.

Прогноз чисельності та вікового складу населення України



За даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України

РАКУРС

Не опускайте рук у пошуках роботи

СОЦІАЛЬНИЙ ПРОЕКТ. Що робить влада для громади

Любомира КОВАЛЬ,
«Урядовий кур'єр»

Фото з сайту book-science.ru

Після звернення до урядового контактного центру вдається врегульовувати конфліктні ситуації

Одна з найактуальніших проблем будь-якої країни — зайнятість її населення. А це і заробітна плата, й добробут родин, упевненість у дні прийдешньому для людей. На початку року Міжнародна організація праці (МОП) прогнозувала, що 2013-го чисельність безробітних у світі зросте на 5 мільйонів осіб, до 202 мільйонів. І найнезахищеніша тут молодь до 24 років, серед неї шукають, але не знаходять, куди докласти працю рук і голів своїх, майже 13%. При цьому дуже тривожна тенденція: росте кількість тих, хто опускає руки і зовсім відмовляється від пошуків роботи.

І все-таки позитив є. За даними Державної служби статистики, рівень безробіття в Україні, визначений за методологією МОП, знизився з 7,8% у І півріччі 2012 року до 7,5% економічно активного населення у І півріччі 2013-го.

Торік у жовтні Кабмін затвердив Програму сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року. Наскільки ефективні ці нововведення та які якісні зміни очікуються найближчим часом, «УК» дізнавався в Урядовому контактному центрі на прикладі звернень, що надходять на урядову телефонну «гарячу лінію» та через Інтернет.

— Загалом питання зайнятості — одне з основних, яке турбує громадян, — зауважили працівники управління взаємодії з громадськістю центру. — Про це свідчать близько 4,5 тисячі звернень із цієї тематики, що надійшли протягом року на урядову телефонну «гарячу лінію». Майже 1,5 тисячі з них — прохання громадян посприяти у працевлаштуванні. Є серед них ті, хто має не тільки середню, а й вищу освіту. Здебільшого це молодь, особи, яким за 40 років, і люди передпенсійного віку.

Крім того, негативні коливання в економіці призводять до спаду виробництва, що викликає потребу в зменшенні робочої сили, а, відповідно, й до звільнення чималої кількості працівників. Так, люди скаржаться, що їх звільнили через зміни в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату. Знайти нову роботу найскладніше жителям сільської місцевості та невеликих населених пунктів. Кажуть, що їм ніде працювати, відвідування служби зайнятості малоефективне, а порівняно невеликі кошти, витрачені на проїзд, для них значні. До того ж, більшість цих людей — члени особистих селянських господарств і не мають достатнього стажу роботи, тож не мають права на призначення допомоги з безробіття. Тому вони змушені шукати роботу у великих містах, далеко від дому та рідних.

Порівняно з 2012 роком утричі зросла кількість звернень щодо працевлаштування від окремих категорій громадян, які наголошують про неспроможність на рівних конкурувати на ринку праці та потребують допомоги. Це одинокі матері, яким пропонують у центрах зайнятості роботу за графіком, що не дає змоги їм належно доглядати за дитиною; жінки після декретної відпустки через тривалу трудову перерву; звільнені з ув'язнення через відсутність дієвого механізму їх соціальної та трудової адаптації, а також неоднозначне, дискримінаційне ставлення до них роботодавців; люди з інвалідністю, які мають обмеження у роботі за станом здоров'я.

Серйозна проблема — недотримання соціальних гарантій, передбачених безробітним, які зареєстровані у службі зайнятості. Зокрема, цього року надійшло понад 2,5 тисячі звернень щодо невчасної виплати допомоги у зв'язку безробіттям. Саме на це скаржилися більше половини заявників.

Недостатньо уваги приділяється також питанням перепідготовки, підвищення або зміни кваліфікації тих, хто цього потребує. Про це також свідчать звернення громадян на урядову телефонну «гарячу лінію».

Люди, які звертаються на урядову телефонну «гарячу лінію», наголошують, що пошуки роботи займають багато часу. Та завдяки наполегливості й сприянню фахівців Урядового контактного центру питання вирішуються позитивно. Так вдалося допомогти жителеві Скадовська Херсонської області, який не раз звертався на урядову «гарячу лінію» із проханням допомогти у працевлаштуванні. Заявника зараховано на посаду фахівця із соціальної роботи в одному з районних центрів соцслужб для сім'ї, дітей та молоді, він роботою дуже задоволений.

Заявниця з Сєвєродонецька Луганської області дуже переймалася тим, що її сина, який перебуває на обліку в центрі зайнятості у місті Глухові Сумської області, не забезпечують роботою. І врешті вона отримала добру звістку: за сприяння державної служби зайнятості її сина працевлаштували менеджером зі збуту на одне з найбільших підприємств України.

А житель Борислава на Львівщині, який з 2010 року був безробітним, звернувся з проханням допомогти знайти йому роботу водія. Директор міського центру зайнятості досягнув домовленості з керівництвом фабрики швейних виробів, куди заявника згодом працевлаштували.

© 0-800-507-309
www.ukc.gov.ua

Урядова телефонна «гаряча лінія» працює, крім неділі та святкових днів, за таким графіком:
понеділок–п'ятниця — з 8:00 до 21:00,
субота — з 8:00 до 19:00.

Дзвінки зі стаціонарних телефонів у межах України — безкоштовні

Сліпому запропонували... охороняти склад

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНВАЛІДІВ. Людям з особливими потребами пропонують непідходящі вакансії

Наталка ЩЕРБАНЬ,
«Урядовий кур'єр»

Попри ратифікацію нашою державою Конвенції ООН про права інвалідів та нормативно-правових документів щодо праці й трудової реабілітації інвалідів, питання про працевлаштування такої категорії людей нині залишається одним із найнагальніших, а праця — найважливішою сходинкою інтеграції в суспільство.

За даними Держслужби зайнятості, цього року працевлаштовано понад 12 тисяч інвалідів. А загалом нині в Україні їх працює 740 тисяч. Центри зайнятості проводять консультації, під час яких ці люди можуть дізнатися про запропоновані робочі місця, профнавчання та підготовку. До речі, заняття з професійного навчання, профпідготовки або перепідготовки на замовлення роботодавця дають можливість інвалідам по їх завершенні одразу ж іти на роботу. Такі профзаходи організовує служба зайнятості з обов'язковим урахуванням індивідуальних медико-соціальних рекомендацій. Навчання проходять у центрах профтехосвіти Держслужби зайнятості, а також безпосередньо на робочому місці. Передбачено й інші заходи для підтримки інвалідів, як і стимули для роботодавців, аби вони брали на свої підприємства цих людей.

Однак, хоч би які стимулюючі засоби пропонувала держава для роботодавців, багато з них до людей з фізичними та психічними вадами здоров'я ставляться упереджено. Мовляв, що з нього візьмеш, він же інвалід! Тому й вакансії пропонують низькокваліфіковані і низькооплачувані: прибиральниця, мийник посуду, двірник, кур'єр тощо. Але ж багато інвалідів — люди з вищою чи середньою освітою і могли б краще прислужитися суспільству, працюючи за фахом.

Сумчанка Валентина Добренко з вищою філологічною освітою, маючи другу групу інвалідності через порушення опорно-рухового апарату, без допомоги центру зайнятості намагалася знайти роботу.

— Куди я тільки не зверталася, — скаржиться молода жінка. — І до школи, і в літвидання, і в бібліотеку — мене нікуди не брали. В одному магазині запропонували місце прибиральниці, я погодилася. А директор магазину каже: «Нині такий час, що ви і за роботу прибиральниці дякуйте».

А ось ще один приклад. Ігор Карпінський з міста Краматорська на Донеччині, інвалід другої групи по зору (має невеликий залишковий зір), за фахом юрист. Тикався-микався в пошуках роботи, аж поки фірма «люб'язно» не запропонувала незрячому... охороняти якийсь склад.

Ми достеменно не знаємо, скільки інвалідів справді працюють, а скільки просто числяться на роботі. Останніми роками поширена тенденція за мінімальну зарплату класти трудову книжку і взагалі не виконувати роботу. Нібито обидві сторони таке влаштовує: працедавцю вигідно, бо він виконує чотиривідсоткову квоту, не сплачує соціальний податок і не облаштовує спеціальне робоче місце. Інваліду теж добре, бо капають гроші. Але ж це не вихід. Ідучи на такі умови, людина з інвалідністю сама дозволяє роботодавцю принижувати її права. Можливо, це явище зумовлено ще й тим, що люди на візках або зовсім незрячі мають проблеми з пересуванням і не можуть дістатися до роботи, а надомної немає, та й на пенсію не проживеш, ось і доводиться класти трудову.

А ті, кому все-таки вдалося знайти хорошу роботу, теж часто потерпають від несправедливості з боку роботодавців. Про це добре знають у Державній інспекції з питань праці. Перший заступник голови Держпраці Роман Зенов зауважує:

— Протягом 2013 року до нас надійшло 611 звернень від інвалідів. Найчастіше вони скаржаться на порушення роботодавцями законодавства про оплату праці, приміром на затримку зарплати, несвоєчасно проведений розрахунок при звільненні. Є й неправомірне скорочення з посади, порушення щодо надання збільшеної відпустки, щодо нестворення належних умов для праці та спеціального робочого місця тощо. Усі випадки, описані у зверненнях інвалідів, своєчасно опрацьовуються, заявникам надають роз'яснення, проводять перевірки. Якщо виявляємо, що роботодавці порушують вимоги законодавства, держінспектори з питань праці вносять приписи про їх усунення, складають протоколи про адміністративні правопорушення, а також вносять подання про притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності.

ПРЯМА МОВА

Наталія КОРОЛЕВСЬКА, міністр соціальної політики України:

— Люди з особливими потребами часто просто не знають про можливість пройти професійну реабілітацію й навчання і отримати роботу. На жаль, підхід «за інвалідами ніхто бігати не буде» поки що існує. Тож, по-перше, ми переглянемо перелік професій, за якими інваліди проходять профреабілітацію, уніфікуємо час навчання і гарантуватимемо працевлаштування не менш як 90% із тих, хто пройшов навчання. По-друге, фонд інвалідів, служба зайнятості і навчальні центри мають працювати спільно й ефективніше в напрямку саме працевлаштування інвалідів.

По-третє, треба плідніше працювати з роботодавцями. Потрібні пільги, преференції, інформаційна підтримка від держави для тих підприємств, які беруть на роботу людей з обмеженими можливостями. І ще одне важливе завдання — це інформаційна робота із самими інвалідами. Вони мають більше знати про свої права та можливості для їх реалізації, бо особисто мені прикро, коли, наприклад, люди кажуть, що не знають про існування таких центрів професійної реабілітації, як у Лютежі, Вінниці, Львові, Євпаторії та інших містах.

Зарплати «в конвертах» перерахують

АКТУАЛЬНО. Недобросовісних роботодавців хочуть ув'язнювати

Тетяна БОДНЯ,
«Урядовий кур'єр»

Три речі в житті завжди трапляються невчасно: смерть, пологи і податки, казала головна героїня роману «Віднесені вітром». Останні, судячи з усього, найбільше лякають роботодавців, які завзято продовжують платити своїм підлеглим зарплати «у конвертах». І зовсім не лякають високі штрафи. Тому народні депутати пропонують вдатися до радикальних заходів і погрожують таким порушникам трудового законодавства в'язницею.

Від тюрми не зарікайся

Законопроект, який передбачає суворо карати роботодавців за порушення прав працівників, зареєстровано в парламенті. Головна мета цього документа — вивести з тіні нелегальні зарплати і захистити робітників від незаконних дій роботодавців. Автори документа пропонують карати великими штрафами за прийняття на роботу без договору, за незаконні звільнення та за нарахування виплат, які менші за мінімальну зарплату. Якщо такі дії вчинено кілька разів, недобросовісний роботодавець може отримати від двох до п'яти років в'язниці.

«На сьогодні із 46 мільйонів українців працює трохи більш як 11 мільйонів громадян. І люди ці отримують зарплату не в повному обсязі, а частину зарплати одержують «у конвертах», — розповів один з авторів документа народний депутат Спіридон Кілінкаров. — Саме проти цього ми виступаємо, тому й підготували законопроект, яким хочемо легалізувати заробітні плати — щоб не залишалося тіньових схем та не порушували права працівників».

Експерти з економічних питань до таких заходів ставляться обережно та пропонують власні рецепти, як розв'язати проблему тіньової занятості населення.

«Міністерство доходів і зборів пропонує ввести систему загального декларування. І вона призведе до того, що найняті працівники будуть зацікавлені, аби за них платили офіційно податки, — каже президент Українського аналітичного центру Олександр Охріменко. — Адже людям потрібно буде показувати свої доходи і витрати, тому політика «конвертів» створить їм, м'яко кажучи, багато незручностей. Тож така ініціатива надалі сприятиме легалізації зарплат. Але паралельно, на мій погляд, варто подумати і про створення таких умов для бізнесу, щоб підприємцям було економічно вигідно платити «білу» зарплату, а не переводити в готівку. Зменшення податків завжди призводить до детінізації економіки».

На думку експерта, потрібно зменшити розмір єдиного соціального внеску для бізнесу. Він також вважає доцільною ідею про те, щоб знизити до 10% ставку податку на доходи фізичних осіб.

«Вам ніхто достеменно не скаже, скільки грошей людям платять «у конвертах». Тому оперуватиму цифрою, яку підрахували, виходячи із суми, що її громадяни витрачають на покупки, — пояснює економіст. — Сума заробітної плати, яку сумарно отримують наші громадяни за рік і з якої платяться податки, становить приблизно 700 мільярдів гривень. Якщо вдасться домогтися хоча б часткової детінізації, ця сума збільшиться ще на 400 мільярдів. І з них знову ж платитимуть податки. Так, ми зменшуємо ставку, але ж маса податків буде більшою. Люди повинні зрозуміти, що за умови загального декларування доходів ретельно контролюватимуть і їхні видатки. Якщо вони не збігатимуться, то різницю буде дуже важко пояснити контролюючим органам».

За словами голови секретаріату Ради підприємців при Кабінеті Міністрів України Андрія Забловського, зі зниженням ставки єдиного соціально внеску потрібно вжити й інших заходів, спрямованих на детінізацію економіки.

«У бізнесу повинні бути певні мотиваційні стимули для того, щоб виплачувати зарплату «побілому». Їх можна досягти через податкові преференції, спрощення адміністрування різних фондів, які обслуговують зарплати, — зазначив Андрій Забловський. — Не треба забувати, що детінізація повинна супроводжуватися посиленням відповідальності. Тобто застосувати метод батога і пряника. Він має, з одного боку, збалансувати ризики, які надалі нестиме суб'єкт детінізації. А з іншого — надати якісь преференції й мотивацію, щоб переходити якісно, а не просто кількісно. Тому що зараз не тільки бізнесу, а й державі вигідна з точки зору обслуговування певних корупційних схем ситуація, що склалася з тіньовою зайнятістю населення».

Пан Забловський підкреслив, що будь-які зміни потребують часу, не можна все перезавантажити одразу. Але проводити послідовну політику в цьому напрямі слід протягом щонайменше 5 років, аби вийти на якийсь значущий показник з детінізації заробітних плат. Наприклад, Польща йшла до того, щоб її «тіньова» економіка знизилася з 50 до 15%, довгих 15 років. Нам теж потрібно з чогось починати.

Високі штрафи породжують корупцію?

«Нині з кожної гривні майже половина відраховується державі у вигляді податків і зборів. І коли людина влаштовується на роботу, а її запитують, чи хоче вона отримувати нелегальну зарплату в розмірі двох тисяч, або згодна на суму, вдвічі меншу, але зі сплатою всіх податків, напевно, багато хто віддасть перевагу тому, щоб отримувати гроші «в конверті», — каже аналітик Міжнародного центру перспективних досліджень Олександр Жолудь. — Ось у цьому основна проблема, розв'язати її тепер неможливо з тієї простої причини, що знижувати податки і збори, за рахунок яких наповнюється зокрема Пенсійний фонд, неможливо. Крім того, що нижчими будуть податки, які сплачують із доходів фізичні особи, то складніше доведеться місцевим бюджетам, у яких нині і так катастрофічно не вистачає грошей. Тож маємо ситуацію, за якої неможливо зменшити ставки податків, а отже, можемо хіба що якось посилити контроль за роботодавцями».

При цьому експерт підкреслив, що й тут дуже важливо не переборщити з покаранням. На його думку, кримінальна відповідальність — це не найкращий варіант, як і дуже високі штрафи.

«Штрафи — справді ефективна політика, але основна проблема у високій корумпованості в країні загалом. Якщо ми закладаємо у законодавстві дуже високі штрафи, то більше надаємо можливостей тим, хто їх стягуватиме, покласти ці кошти собі у кишеню», — впевнений Олександр Жолудь.

За даними Міжнародної організації праці, в Україні близько 1,8 мільйона людей працездатного віку офіційно не влаштовані на роботу, а отже, соціально незахищені. Тому легалізація зарплат — один із пріоритетних напрямів податківців, які роблять усе можливе, щоб захистити права найманих працівників, а також ліквідувати тіньові схеми мінімізації податків.

Так, лише за 10 місяців цього року співробітники Міністерства доходів і зборів України виявили понад 80 тисяч найманих працівників, які працювали без укладання трудових угод з роботодавцями.

Після офіційного працевлаштування тіньових працівників бюджет додатково отримав 14,3 мільйона гривень податку на доходи фізичних осіб, повідомляє прес-служба Міндоходів.

Фахівці Міндоходів фіксують порушення законодавства на 93% підприємств, які перевіряють. З початку року за результатами перевірок до бюджету донараховано майже 303 мільйони гривень податку на доходи фізичних осіб та штрафних санкцій.

Крім того, понад 50 тисяч підприємців, які виплачували зарплати, менші за мінімальну, підвищили рівень оплати праці, внаслідок чого бюджет отримав додаткові 101 600 000 гривень податку на доходи фізичних осіб.

Наприклад, завдяки діям фахівців ГУ Міндоходів у Запорізькій області з початку року виявлено нелегальну працю 7254 громадян, з яких більш як 6800 вже офіційно працевлаштовано на постійну роботу. Про це зазначила начальник Головного управління Міндоходів у Запорізькій області Людмила Балацька. Загальна сума легалізованих заробітних плат перевищує 10,3 мільйона гривень. Додаткові надходження до місцевого бюджету податку на доходи фізичних осіб становили майже 1,5 мільйона гривень.

Такі результати перевірок суб'єктів господарювання на предмет дотримання ними вимог трудового та податкового законодавства, яких за січень — жовтень цього року проведено 250. За фактами порушень трудового законодавства до органів прокуратури передано 93 матеріали, розпочато 3 кримінальні провадження. Матеріали 84 перевірок спрямовано в територіальну державну інспекцію праці для вжиття відповідних заходів.

ПІЛОТНИЙ ПРОЕКТ

У Борисполі представили модель спільної роботи центрів зайнятості та Інспекції з питань праці

Головна мета спільної роботи центрів зайнятості та Інспекції з питань праці — ефективніше захищати трудові права громадян, а також пропонувати людям нову якість послуг у сфері праці та зайнятості. Спільна робота Бориспільського центру зайнятості та Інспекції з питань праці — це пілотний проект. Про це сказала міністр соціальної політики України Наталія Королевська під час візиту до центру зайнятості в Борисполі (Київська область).

За даними соціологічних опитувань, понад 40% українців стикалися з порушенням трудових прав: несвоєчасною виплатою зарплати, дискримінацією під час прийому на роботу (за статтю і віком) та недотриманням прав під час звільнення. Нині людина не знає, куди звернутися для захисту своїх прав.

За тими самими результатами опитувань, 58% громадян хотіли б отримувати більше інформації про права і можливості у сфері праці та зайнятості.

Нині на одного працівника центру зайнятості припадає в середньому 26 безробітних. А на одного працівника інспекції праці — 20 тисяч працівників. Тому ефективно захистити права громадян, що працюють, дуже складно. Масштаби завдань інспекції не відповідають ресурсам, які для цього є. Тісніша робота цих двох органів надасть можливість ефективно захищати права всіх 20 мільйонів працюючих, а також тих, хто шукає роботу.

Наталія Королевська зауважила:

— У рамках цієї роботи в кожному з 27 регіонів центри зайнятості та Інспекція праці вже уклали договори про співпрацю і склали плани спільної роботи. Логічним продовженням співпраці Служби зайнятості та Інспекції праці буде їхнє об'єднання в одну структуру і створення єдиної Служби праці та зайнятості. В умовах непростої економічної ситуації всі ресурси і зусилля держави повинні передусім спрямовуватися на підтримку тих, кому найбільше потрібна допомога. Людина повинна почуватися захищеною і бачити, що держава прийде на допомогу у важкій ситуації.

За підсумками оцінки пілотного проекту щодо спільної роботи центрів зайнятості та Інспекції праці можна зробити такі висновки: ця модель робоча й ефективна, і її потрібно впроваджувати в усій країні. Наприклад, якщо людину звільняють, вона може прийти і проконсультуватися, чи не порушені при цьому її права, і відразу дізнатися про можливе працевлаштування.

Інспекція зможе оперативніше отримувати інформацію про майбутні масові звільнення від центрів зайнятості, повідомила прес-служба Мінсоцполітики. Як результат, вони зможуть запобігти ситуації, коли людей звільнять, поки через усі бюрократичні процедури інспекція тільки отримає сигнал.

ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА

Шпаргалка для безробітного

ПОСЛУГИ. Яку допомогу можна отримати у центрах зайнятості

Втрата роботи — це неприємно, але не привід впадати в паніку. Тим більше, що в таких випадках може підставити плече державна служба зайнятості, яка безоплатно надає громадянам передбачені законодавством соціальні послуги. Їх перелік розширився порівняно з тим, що було раніше, з 1 січня 2013 року, коли набрав чинності Закон України «Про зайнятість населення», розроблений на виконання соціальних ініціатив Президента України, спрямованих на впровадження активної політики зайнятості та створення нових робочих місць. Отже, на що може розраховувати той, хто шукає роботу?

Статус безробітного і виплата матеріального забезпечення

Людина, яка звернулась до центру зайнятості в пошуках роботи, отримує статус безробітного з першого дня реєстрації в центрі. Можна ставати на облік і звертатися до будь-якого зручного для відвідування центру зайнятості, незалежно від зареєстрованого місця проживання чи місця перебування, та отримувати всі послуги і всі належні виплати.

Розмір максимальної допомоги з безробіття нині єдиний по всій Україні і дорівнює чотирьом прожитковим мінімумам для працездатних осіб (з 1 грудня — це 4872 гривні). Мінімальний же розмір допомоги з безробіття з 1 грудня цього року становить 76,9% від прожиткового мінімуму для працездатних (936,64 гривні).

Посилення додаткових гарантій для недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці людей

Уперше в українському законодавстві до такої категорії віднесено не тільки матерів, а й батьків малолітніх дітей, самотніх батьків, батьків, які мають на утриманні дитину-інваліда, тощо.

Серед інших категорій, не конкурентоспроможних на ринку праці, — діти-сироти; молодь, яка закінчила навчальні заклади; особи, яким залишилося 10 і менше років до настання права на пенсію за віком; особи після відбуття покарання; люди з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, тощо.

Для працевлаштування вразливих на ринку праці категорій громадян (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку) підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота в розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

Представники малоконкурентних на ринку праці категорій можуть бути працевлаштовані й на нові робочі місця з компенсацією роботодавцю єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу (ЄСВ).

Нові стимули для роботодавців

Передбачено стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць та влаштування на них громадян, недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці. Це стосується молоді, жінок, осіб віком понад 50 років та інших вразливих категорій громадян шляхом виплати компенсації роботодавцю в розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу. Компенсація надається на один рік за умови, що працівника не буде звільнено упродовж наступного року. У випадку звільнення за згодою сторін або з ініціативи роботодавця, якщо роботодавець не працевлаштує на це робоче місце іншого безробітного, він повертає отримані кошти в повному обсязі.

Суб'єкт малого підприємництва, який створює нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності та працевлаштовує на них безробітних на два роки, протягом року може отримувати щомісячну компенсацію в розмірі єдиного внеску. Але працівники, які були прийняті на роботу з виплатою компенсації, не можуть бути звільнені за ініціативи роботодавця та за згодою сторін. Це стосується суб'єктів малого підприємництва.

На нові робочі місця з компенсацією ЄСВ роботодавцям у 2013 році (фактично з червня по листопад, оскільки відповідний Порядок набув чинності 30 травня) працевлаштовано 7,6 тисячі безробітних.

Ваучери на навчання для тих, кому за 45

Особи, старші за 45 років, страховий стаж яких не менший 15 років, мають право до досягнення пенсійного віку на одноразове отримання ваучера для підтримання конкурентоспроможності на ринку праці шляхом перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Вартість такого ваучера встановлюється в межах вартості навчання, але не перевищує 10 прожиткових мінімумів для працездатних осіб.

Оплата ваучера здійснюється за кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Людина може самостійно обирати професію чи спеціальність для перепідготовки або підвищення кваліфікації з переліку професій, затвердженого Кабінетом Міністрів, а також навчальний заклад, в якому вона бажає навчатися. До переліку входять професії та спеціальності, затребувані на ринку праці: 13 робітничих професій та 22 спеціальності переважно у сфері IT-технологій, аграрному секторі, у транспортній та будівельній галузях.

Стимулювання самозайнятості населення і підприємницької ініціативи

Для всіх, хто має намір стати підприємцями або вже здійснює таку діяльність, закон передбачає надання безоплатних індивідуальних та групових консультацій з питань організації та ведення підприємницької діяльності. До цієї роботи на громадських засадах залучаються представники органів державної влади та інших потрібних установ.

Консультації можуть надаватися представниками компетентних органів, а також органів місцевого самоврядування, об'єднань роботодавців, профспілок, асоціацій підприємців, банків, бізнес-центрів, бізнес-інкубаторів, фондів підтримки малого підприємництва, лізингових компаній, консультативних центрів, інших підприємств, установ та організацій, які за напрямами діяльності сприяють розвитку та підтримці малого і середнього підприємництва.

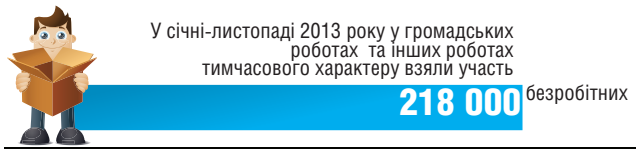
Професійне навчання

З метою здобуття та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок, підвищення конкурентоспроможності зареєстрованих безробітних на ринку праці державною службою зайнятості здійснюється організація професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації за кошти страхового фонду на випадок безробіття. Таке навчання проводиться на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

Для підвищення конкурентоспроможності зареєстрованих безробітних, у т.ч. в напрямі сприяння їхній самозайнятості організовується професійне навчання за укрупненими (інтегрованими) робітничими професіями та іншими професіями, що мають попит на ринку праці.

Громадські роботи

Громадські роботи організовуються для додаткового стимулювання мотивації до праці і матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб і виконуються ними на добровільних засадах. Фінансуються такі роботи для зареєстрованих безробітних та працівників, які втратили частину заробітної плати, за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та місцевих бюджетів пропорційно рівними частинами.



КОМПЕТЕНТНО

«Закон «Про зайнятість населення» довів свою ефективність»

Лариса СІДЕЛЬНІКОВА, директор Державного центру зайнятості:

— Нинішній рік, що добігає кінця, став важливим періодом в історії української служби зайнятості. Сьогодні в основу її діяльності покладено нову ідеологію активної політики на ринку праці. Послугами служби зайнятості користуються тисячі наших співвітчизників. Тому наша служба постійно вдосконалюється, підвищує якість та доступність послуг у сфері зайнятості.

Сучасне технічне оснащення служби зайнятості дає змогу за лічені хвилини здійснювати пошук роботи і підбір персоналу завдяки єдиному інформаційному простору — Єдиній інформаційно-аналітичній системі Державної служби зайнятості. А законодавчі новації пропонують чимало нових можливостей людям, які бажають знайти роботу.

Результати реалізації нового законодавства у сфері зайнятості свідчать про його дієвість. Отже, запроваджені урядом на виконання цього закону нові інструменти стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць та підвищення конкурентоспроможності населення ефективно працюють.

Сторінку підготувала Інна КОСЯНЧУК, *«Урядовий кур'єр», за сприяння Державної служби зайнятості*

ЦЕ ВАС ЦІКАВИТЬ

Чим відрізняється трудовий договір від цивільно-правового

Дайте, будь ласка, ґрунтовну відповідь на запитання: у чому відмінність цивільно-правових договорів від трудових? Зокрема про відмінності в порядку оплати праці, порядку сплати прибуткового податку і соціальних платежів, правах замовника і виконавця. Це питання злободенне, бо нині чимало роботодавців вивільняють працівників зі штатного розпису і переводять на цивільно-правові договори. Пояснюють тим, що не потрібно платити податки. Насправді це не так, і треба, щоб люди знали, як для них буде краще.

Світлана АКІНКІНА,
голова районної профспілкової організації працівників АПК, м. Бахчисарай

Валерій ЯЦКІН,
голова Державної інспекції України з питань праці:

Визначення трудового договору наведено в статті 21 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) — це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою (далі — підприємство), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку. А власник підприємства зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати відповідні умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Загальне визначення цивільно-правового договору подається у статті 626 Цивільного кодексу України (далі — ЦКУ): договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків.

Оплата роботи

При трудовому договорі підлягання внутрішньому трудовому розпорядку означає зокрема, що робочий час встановлює не особа, яка за угодою має виконувати роботу, а роботодавець (наприклад, охорона приміщення у дні та години, визначені роботодавцем із додержанням норм законодавства про працю щодо тривалості робочого часу). Особливість трудового договору — також те, що оплата за виконану роботу у формі заробітної плати проводиться регулярно, у встановлені для її виплати строки.

Міністерством праці та соціальної політики у листі від 26.12.2003 р. №06/1-4/200 серед особливостей, які відрізняють один вид договору від іншого, виокремлено такі:

✓ за трудовим договором працівника приймають на роботу (посаду), включену до штату підприємства, для виконання певної роботи (певних функцій) за конкретною кваліфікацією, професією, посадою. Працівникові гарантується зарплата, встановлені трудовим законодавством гарантії, пільги, компенсації тощо;

✓ за договором підряду, укладеним між власником і громадянином, останній зобов'язується за винагороду виконувати для підприємства індивідуально визначену роботу. За таким договором оплачується не процес праці, а її результати, які визначають після закінчення роботи і оформляють актами здавання-приймання виконаних робіт (наданих послуг), на підставі яких провадиться їх оплата. Договором також може бути передбачено попередню або поетапну оплату. У трудовій книжці не робиться запис про виконання роботи за цивільно-правовими договорами. Водночас відповідно до п. «а» ч. 3 ст. 56 Закону «Про пенсійне забезпечення», робота за угодами цивільно-правового характеру за умови сплати страхових внесків зараховується до стажу роботи, що дає право на трудову пенсію.

Основна ознака, яка відрізняє трудові відносини від підрядних, — те, що трудове законодавство регулює процес трудової діяльності, її організацію. А за цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату. Підрядник, на відміну від працівника, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує і виконує свою роботу.

Правила внутрішнього розпорядку

За трудовим договором працівник має виконувати вимоги внутрішнього трудового розпорядку, встановлені адміністрацією підприємства, де він працює, дотримуватися трудової дисципліни (статті 139–152 КЗпП), тобто адміністрація контролює сам процес виконання працівником його обов'язків. За порушення працівника можуть притягнути до дисциплінарної відповідальності (стаття 147 КЗпП — догана або звільнення), а за цивільно-правовим договором замовника цікавить, як правило, лише результат, а не процес виконання договору.

Відповідно до статті 837 ЦКУ, за договором підряду одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу за актом виконаних робіт. Відповідальність виконавця роботи за порушення цивільно-правових договорів насамперед має встановлюватися самим договором (пеня, штраф тощо). У трудових відносинах такі види санкцій не допускаються.

У цивільно-правових відносинах діє принцип свободи договору (пункт 3 статті 3, ст. 627 ЦКУ), тобто сторони є вільними в укладенні договору та визначенні його умов з урахуванням вимог ЦКУ, інших актів цивільного законодавства. Більше того, на підставі частини третьої статті 6 ЦКУ сторони в цивільно-правовому договорі можуть відступити від положень актів цивільного законодавства та врегульовувати відносини на власний розсуд. І не можуть відступити, якщо в цих актах прямо вказано про це, а також у разі, якщо обов'язковість для сторін положень актів цивільного законодавства випливає з їхнього змісту або із суті відносин між сторонами.

Натомість у трудових відносинах (стаття 29 КЗпП) на роботодавця покладається низка обов'язків щодо працівника, які підлягають виконанню незалежно від змісту трудового договору. Так, до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих чинників, які ще не усунуто, і можливі наслідки їхнього впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колдоговору; ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; проінструктувати з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці й протипожежної охорони.

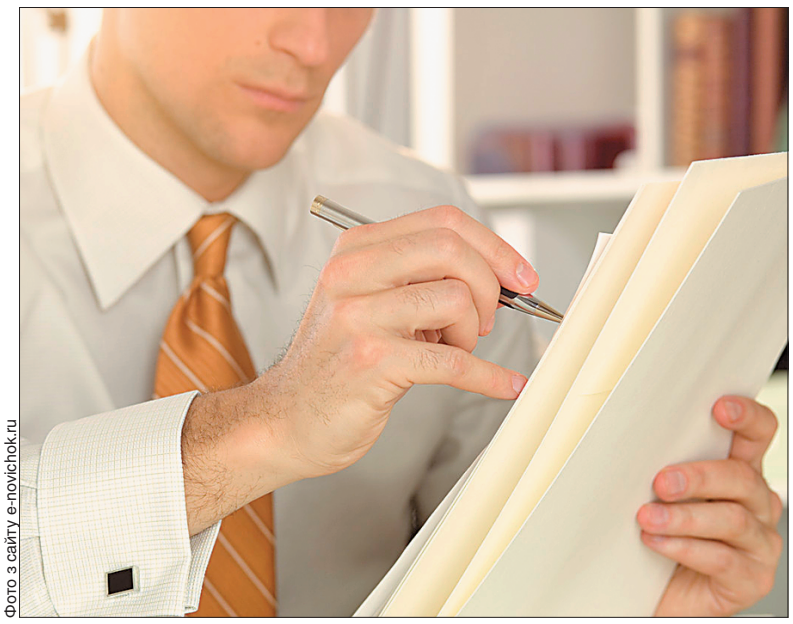


Фото з сайту e-novichok.ru

Укладення договору про роботу потребує уважності!

Безпека праці

Роботодавець (стаття 153 КЗпП) зобов'язаний забезпечити працівникам безпечні та нешкідливі умови праці. Безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що їх використовує працівник, а також санітарно-побутові умови мають відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці. Власник або уповноважений ним орган повинен упроваджувати сучасні засоби техніки безпеки і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виробничому травматизму та виникненню професійних захворювань працівників.

Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, пов'язаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці.

Що ж до цивільно-правових відносин, то, згідно зі статтею 850 ЦКУ, замовник зобов'язаний сприяти підрядникові у виконанні роботи у випадках, в обсязі та в порядку, встановлених договором підряду. Тобто у цивільно-правових відносинах визначальними для умов праці виконавця є те, про що домовились сторони. У найпоширенішому на практиці замінніку трудових договорів — цивільно-правовому договорі підряду — відповідно до статті 837 ЦКУ одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника).

Так, власний ризик виконавця робіт істотно відрізняє договір підряду від трудового договору.

У трудовій книжці не робиться запис про виконання роботи за цивільно-правовими договорами.

Соціальне страхування

Є різниця у соціальному страхуванні виконавця робіт за трудовим договором і цивільно-правовим. Як приклад, можна проаналізувати Закон «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (далі — закон). На підставі статті 8 закону до осіб, що підлягають обов'язковому страхуванню від нещасного випадку, належать зокрема особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту). При цьому страхові внески має сплачувати страхувальник, тобто роботодавець (стаття 47 закону).

Особи ж, які забезпечують себе роботою самостійно, і громадяни — суб'єкти підприємницької діяльності страхуються добровільно за письмовою заявою (стаття 11 закону), відповідно вони і самостійно сплачують за себе страхові внески (стаття 47 закону). Аналогічний принцип встановлено і Законом «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Відповідно до статті 6 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням», загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню також підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) на підприємствах, незалежно від форм власності та господарювання, або у фізичних осіб. Особи ж, які виконують роботи (послуги) згідно з цивільно-правовими договорами (угодами), беруть участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на добровільних засадах.

Відповідальність сторін

Є відмінності також між відповідальністю працівника, що працює за трудовим договором, та виконавцем робіт (послуг) перед замовником.

У трудових відносинах це регулюється лише імперативними нормами, тобто нормами КЗпП, інших актів трудового законодавства, що не можуть змінюватися сторонами у договорі (стаття 9 КЗпП).

Стаття 130 КЗпП передбачає, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Проте під час покладення матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність переважно обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством. На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за не одержані підприємством, установою, організацією прибутки. За шкоду, заподіяну підприємству під час виконання трудових обов'язків, працівники, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві (статті 132, 134 КЗпП).

У цивільно-правових відносинах межі відповідальності визначаються або сторонами у самому договорі (частина 3 статті 22, 842 ЦКУ), або законом. Зокрема, у статті 623 ЦКУ встановлено, що боржник, який порушив зобов'язання, має відшкодувати кредиторові завдані цим збитки. Під час визначення неодержаних доходів (упущеної вигоди) враховуються заходи, вжиті кредитором щодо їх одержання.

Отже, за наявності ознак, притаманних саме трудовим відносинам, укладається трудовий договір. За наявності ж ознак, притаманних цивільно-правовим відносинам, слід укладати цивільно-правовий договір.

ПОГЛЯД З РЕГІОНІВ

Кореспонденти «Урядового кур'єра» попросили своїх земляків поділитися досвідом, як знайти своє місце на ринку праці і стати успішними.

Важливо знайти свою справу

Крим. Однієї освіти замало

Людмила ЩЕКУН,
«Урядовий кур'єр»

НАПОЛЕГЛИВІСТЬ. Ні для кого не новина, що найтяжче знайти роботу молодим спеціалістам, які тільки-но вийшли за двері своєї альма-матер, та людям, котрим залишилося зовсім трохи, аби допрацювати до пенсії. Але якщо останні згодні фактично на будь-яку роботу, аби виструхдати той заслужений відпочинок, то молодь має амбітні плани щодо свого майбутнього.

Та от тільки реалії життя швидко розставляють крапки над «і» — відмови у працевлаштуванні сиплються одна за одною. Мотивація роботодавця: не мають досвіду. Але досить часто все видається набагато банальнішим — немає впливових родичів, знайомих або ж тугого гаманця. Та всі ці перешкоди на своєму шляху можна подолати, маючи великий запас терпіння та наполегливості. Саме це і доводить набутий життєвий досвід моєї співрозмовниці.

У Світлани все складалось якнайкраще. Вона вступила до державного вишу на бюджетне навчання, мала направлення від підприємства. Тому була абсолютно впевненою у безхмарному майбутньому. Але на третьому курсі отримала неприємну новину: підприємство почало процес ліквідації, отже виходити на роботу нікуди. Та хвилювалася з цього приводу дівчина недовго, бо гадала, що маючи інженерну освіту, без роботи не залишиться.

Надія почала танути після року безрезультатного пошуку місця працевлаштування. Спочатку шукала роботу у своєму рідному Бахчисараї, але інженеру-програмісту немає перспектив у місті, де кількість підприємств можна перелічити на пальцях однієї руки. Тому в пошуках кращої долі вирушила до Сімферополя. На всіх підприємствах відмову мотивували просто та лаконічно: ««Нам потрібні фахові спеціалісти, бо ми не маємо часу вирушила до університету економіки та управління на факультет фінансів, де отримала ще одну вищу освіту, але тепер уже економічну.

Та от тільки і це не стало панацеєю — на пошуки роботи пішло понад півроку. Під час цього процесу неодноразово була свідком того, що у маленькому місті «потрібні» зв'язки відіграють головну роль у працевлаштуванні, адже кожний намагається зберегти «тепле» місце для «своєї» людини. При цьому досвід роботи взагалі не береться до уваги.

Економіст з Криму: запасіться терпінням та не лякайтесь випробувальних термінів.

вас тут навчати». Світлана настійливо просилася взяти її на випробувальний термін, аби використати можливість і переконати роботодавця, що вона може і хоче працювати. Але як тільки ставало відомо, що дівчина не місцева, — відмовляли. Знімати житло у Сімферополі не було за що, тому довелося повернутись додому.

«Виходів із цієї ситуації було лише два: здобувати другу освіту, яка дасть більше коло можливостей, або ж присвятити себе торговельній справі, стоячи на ринку чи то в магазині», — сумно зауважила дівчина. У торговій галузі Світлана себе не бачила, тому

Долю молодого спеціаліста вирішив щасливий випадок — неприємне оголошення у районній газеті, де одна з державних установ оголосила конкурс для фахівців з економічною освітою. «Протягом чотирьох місяців я ходила на роботу — це був такий випробувальний термін, за який мені ніхто нічого не платив і не давав жодної гарантії на працевлаштування, — згадує Світлана. — Разом зі мною на стажуванні було ще кілька дівчат, але вони не витримали або ж не мали можливості працювати безкоштовно, тому до конкурсу «дожили» лише я та ще одна жінка. За результатами письмового екзамену перевагу віддали мені. Але я розумію, що фактично ці всі випробування пройти було б нереально, якби не підтримка батьків. Саме вони забезпечували мене дахом над головою, їжею та коштами». Власне, батьки і зараз допомагають вже працевлаштованій дочці, оскільки вижити на мінімальну заробітну платню неможливо.

Маючи невеликий, але вкрай безцінний досвід пошуку роботи, моя співрозмовниця залюбки поділилася своїми висновками:

— По-перше, при виборі майбутньої професії треба опиратися на те, які спеціалісти конче потрібні в твоїй місцевості і у найближчі кілька років. По-друге, більше шансів на працевлаштування мають ті, у кого є кілька професій, і бажано за різними напрямками — коло пошуку розширюється в рази. По-третє, шукати собі роботу потрібно вже під час навчання на останніх курсах, якщо знайшли, то переводьтеся на заочне відділення. Тоді, закінчивши виш, ви вже будете спеціалістом, який має досвід роботи, а це суттєво збільшує шанси.

«Не лякайтеся випробувальних термінів, демонструйте своє бажання мати роботу через відповідальність та наполегливість. — зауважує Світлана. — І коли вас запитає роботодавець чи ви знаєте або ж умієте виконувати певну роботу, ніколи не кажіть: «Не знаю, не вмію». Відповідайте впевнено: «Якщо не знаю, то навчусь!»

Харківщина. Ключ до успіху

Світлана ГАЛАУР,
«Урядовий кур'єр»

КРІЗЬ ТЕРНИ. Молодий харківський підприємець Євген Загребелько — скоріше виняток з правил. У свої 26 років він відкрив власний масажний кабінет в одному з елітних центрів міста, де обслуговує клієнтів і лікує остеопатичні захворювання. Той, хто раз побував у «його руках», приходить сюди знову і приводить із собою родичів, друзів і знайомих. Сприяє розвитку бізнесу й «сарафанне радіо», яке переповідає про високий професійний рівень диво-масажиста. Цьому рівню хлопець намагається відповідати, постійно вдосконалюючись у професії. Усе це дає змогу йому отримувати стабільний прибуток і мати постійних клієнтів.

Однак шлях до успіху Євген Загребелько пройшов через терни, знайомі всім тим, хто шукає сьогодні роботу. Молодий чоловік з народження мав невтішний діагноз: доля розпорядилася так, що він не міг бачити і навіть пересуватися змушений був за допомогою іншої людини. Та хлопець ніколи не опускав рук, а намагався жити повноцінним життям.

— У 15 років, — розповідає Євген, — я приїхав із Запорізької області на навчання до Харківської обласної спеціальної гімназії-інтернату для сліпих дітей імені В. Г. Короленка. Потім вступив у Харківський медичний коледж, який закінчив з відзнакою, отримавши спеціальність масажиста. Перше робоче місце я теж знайшов самостійно. На момент закінчення коледжу, а це був червень 2007 року, не було розподілу чи якоїсь іншої допомоги щодо працевлаштування з боку навчального закладу. Всі мусили робити це самотужки.

На той момент, за словами Євгена, серед випускників точилось багато розмов про те, що знайти роботу в Харкові важко, практично неможливо. Євгенові ж поталанило. В липні він отримав диплом, а вже у вересні почав працювати за спеціальністю в Територіальному центрі соціального обслуговування пенсіонерів Орджонікідзевського району Харкова. Дозвіл працювати в спеціально створених умовах хлопцю надала медико-соціальна експертна комісія.

— Однак перш ніж зайняти вакантне місце масажиста у територіальному центрі, — зазначає Євген, — довелося разом з братом, який спеціально приїхав, щоб у буквальному розумінні водити мене за руку, обійти немало поліклінік, лікарень, салонів. Я тоді розглядав будь-які варіанти. Інтенсивний пошук роботи не зупинявся ні на годину і тривав близько двох тижнів. Ми купували газети, переглядали різні оголошення. Цікавились наявними вакансіями і в Центрі зайнятості. Саме там і знайшли вільне місце в медико-соціальному закладі — профілакторії для пенсіонерів, де я пропрацював три роки. Потім його закрили, працівників скоротили, і я став безробітним.

Але в цьому статусі Євген перебував не надто довго. Його колишня колега, котра працювала на двох роботах, — у терцентрі та в поліклініці, — запропонувала його кандидатуру своїм роботодавцям як старанного і вправного фахівця. Щоправда, головний лікар спочатку роздумувала, брати незрячого на роботу чи ні. Сумніви розвіяла, очевидно, хороша характеристика.

Фото автора

У планах Євгена Загребелька — розширювати свій бізнес

Харківський масажист: знайдіть справу, близьку для душі і корисну для людей.

ДОВІДКА «УК»

За 11 місяців 2013 року за допомогою центрів зайнятості Харківської області працевлаштовано 784 особи, або 70% від загальної чисельності осіб з інвалідністю, що перебували на обліку, 1088 осіб отримали профорієнтаційні послуги, 294 — були охоплені професійним навчанням, 633 — отримали допомогу з безробіття. А ще 16 осіб з інвалідністю віком старше за 45 років взяли участь на проходження навчання, 42 особи з інвалідністю отримали одноразову виплату допомоги з безробіття для організації підприємницької діяльності.

Працюючи масажистом у поліклініці, Євген продовжував удосконалювати свої навички та допомагав людям одужувати. Два роки роботи на новому місці промайнули швидко. Хлопець почав замислюватися над тим, як започаткувати власний бізнес. На той час він уже мав за плечима не лише певний досвід, а й пройшов різноманітні практики у вітчизняних та зарубіжних майстрів масажу. Отож, як кажуть, нутром відчував, що його ідея створити масажний кабінет спрацює. Адже через погану екологію, малорухливий спосіб життя, неправильне харчування багато людей стикаються з проблемою погіршення стану здоров'я. А масаж — це універсальний засіб лікування та запобігання хворобам.

Поки хлопець розмірковував та вагався, в поліклініці змінилося керівництво, яке мало свою команду, що й підштовхнуло Євгена написати заяву за власним бажанням. Працівниця відділу кадрів, дізнавшись, що хлопець практично іде в нікуди, порадила звернутися до Харківського міського центру зайнятості. Він порадою скористався і після бесіди із спеціалістами центру та семінарів остаточно впевнився у своїх намірах започаткувати власну справу, щоб самому стати роботодавцем. На отриману у службі зайнятості одноразову допомогу з безробіття для започаткування власної справи Євген орендував приміщення, придбав масажний стіл, необхідні препарати, розмістив рекламу своїх послуг. І зараз має успіх.

— Тим, хто хоче працевлаштуватися, спочатку слід знайти свою справу — близьку для душі і корисну для людей, — радить Євген. — Це дасть можливість розвиватися професійно і бути затребуваним.

Луганщина. Кар'єра мами від посади не залежить

Олена ОСОБОВА,
«Урядовий кур'єр»

БЕЗРОБІТТЯ ПОЗАДУ! Любов Дем'яненко з Луганська розповіла свою історію.

— Безробіття — це завжди й для кожного біда. І вперше її гіркий присмак я відчула в Росії років сімнадцять тому. Після закінчення Ворошиловградського (тоді наш обласний центр ще мав таку назву) промислово-економічного технікуму за розподілом потрапила до Пскова, потім поїхала на заробітки до Західного Сибіру. Але в краю нафтовиків уперше зрозуміла, що в безробіття — жіноче обличчя. Чоловікам пропонували різні посади та спеціальності, жінкам працевлаштуватися було складно.

Вирішила повертатися додому, в Україну. Правда, поїхала з Ворошиловграда — повернулася вже у Луганськ. Тут одразу все залагодилося — зустріла свого коханого чоловіка. Він здійснив усі мої мрії: у нас велика сім'я — троє дітей, власний будинок і дача.

Здавалося б, живи та радій. Так і було, допоки Любов не втратила роботу в дитячому садку. Не сказати, що там було легко — бухгалтер один, тож ані лікарняний взяти, ані відгул. Правда, колектив був хороший — Любі завжди щастило на добрих людей. Але коли створили централізовану бухгалтерію дошкільних закладів, її ставку скоротили. І жінка опинилася «на вулиці».

Ось коли вона зрозуміла, що таке біда. Погано без колективу, без справи, та й на одну зарплату чоловіка дітей смачненьким не побалуєш. Отож довелося звертатися до міського центру зайнятості. Гірке це почуття, лякає невідомість. А вперше довелося прийти за годину до початку роботи центру — люди порадили, щоб швидше записатися на прийом. Невже так буде й надалі? — з острахом думала Люба. Слава Богу, помилилася. З'ясувалося, що відвідування призначають завчасно, за чітким графіком. Але найважливіше, що співробітники центру виявилися привітними та доброзичливими.

— Може, мені пощастило більше, ніж іншим, але мій інспектор якось відразу співчутливо поставилася до мого розпачливого становища, заспокоїла, змусила повірити, що все владнається. І ми почали роботу шукати разом. Правда, з'ясувалося, що це непросто, — каже жінка. — Річ у тому, що моя бухгалтерська освіта — середньоспеціальна, а нині потрібні на подібну роботу люди з вищою освітою, вакансій замало, а безробітних бухгалтерів-економістів — через край. Та й сучасні комп'ютерні програми бухгалтерського обліку так швидко оновлюються, змінюють одна одну, що я не встигала їх освоїти. Словом, з тих вакансій, що мені пропонували, день від дня виявлялося, що не підходжу я, а незабаром і в мене сімейна ситуація ускладнилася — і мені знадобився вільний графік роботи. У молодшої доньки виявили хворобу, і щоб її вилікувати, потрібна була жорстка дієта на роки вперед. А яка дієта, коли мами немає вдома?

Час минав, Люба з інспектором Мариною Овсянниковою встигли якщо не подружитися, то принаймні почали вести задушевні розмови. І вона запропонувала замислитися: чи варто шукати саме вакансію бухгалтера? Може, є сенс придивитися до робіт, де графік «доба через дві»? Тим більше, що на робочі спеціальності зараз великий попит, і зарплата більша. А перевчитися можна за направленням центру зайнятості.

Тут якраз з'явилася можливість пройти навчання за фахом «оператор котельні».

— Мені дуже сподобалося вчитися: обладнання сучасне, чисто, робота технічна, яка вимагає відповідальності, — розповідає жінка.— Чоловік і діти тож погодилися, що це буде гарна робота. Але з'ясувалося, що вакансії операторів котелень зайняті пенсіонерами. На жаль, маленький розмір пенсії не дає змоги людині відпочивати навіть у похилому віці. Виходило, що сьомий місяць я на обліку в центрі зайнятості, а ніяких перспектив. І ось буквально тиждень тому зателефонувала мій інспектор, не стала навіть чекати мого планового візиту: мовляв, є вакансія чергової в гуртожитку Східноукраїнського університету. Вочевидь, думала про мою долю не за рознарядкою, а по-людськи, співчутливо.

Любов нині задоволена: місце хороше. Навколо студенти, по суті, діти. І взагалі, поруч із молодим завжди якось веселіше, молодшаєш душею.

— Зі сторони здається, що мене можна пожаліти: у свої 48 років кар'єру не зробила, і навряд чи вже колись стану головним бухгалтером. Але тепер у мене є всі можливості більше часу присвячувати сім'ї, і стабільна заробітна плата. Я вважаю, що «кар'єра мами» нічим не гірша за будь-яку іншу.

І, нарешті, позаду сім місяців безробіття, яке ми перемогли разом із моїм інспектором центру зайнятості. Як важливо в цій боротьбі відчути, що ти не сам на сам зі своєю бідою. І тут найважливіше — довіряти порадам, повіряти в щирість участі сторонніх і у власні сили. Тоді все вийде, і життя справді зміниться на краще, — сповнена оптимізму моя співбесідниця.

Чергова по гуртожитку з Луганська: повірте у щирість сторонніх і у власні сили.

Фото автора

Любов Дем'яненко освоює нові обов'язки на робочому місці в гуртожитку Східноукраїнського університету імені В.Даля

Рівненщина. Фокус спрямували на власний бізнес

Інна ОМЕЛЯНЧУК,
«Урядовий кур'єр»

КРУТИЙ ПОВОРОТ. Василь і Олена Миронці — власники фотосалону «Фокус» у райцентрі Гоща на Рівненщині. А, так би мовити, свій життєвий фокус на власну справу спрямували з допомогою служби зайнятості.

Василь, маючи за плечима навчання в юридичному інституті та п'ятирічний стаж роботи слідчим Гощанського райвідділу внутрішніх справ, пристав на ідею дружини (яка, до слова, була його колегою) про відкриття фотоательє.

— Звісно, залишити гарантоване місце роботи й перейти на свій хліб було страшнувато. Та Олена так привабливо й переконливо все розмалювала, що я таки написав заяву на звільнення, — пригадує Василь. — Першим кроком стали консультації в районному центрі зайнятості. Тут нас спрямували на курси підприємців-початківців у Рівненський центр професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості. Викладачі та бізнес-тренери ознайомили із, так би мовити, профільним законодавством, допомогли оволодіти азами ведення бізнесу.

Фіналом став бізнес-план «Відкриття фотостудії», захистивши який Миронці отримали фінансову підтримку у вигляді одноразової допомоги з безробіття для започаткування власної справи. Так Василь та Олена відкрили першу сторінку сімейного бізнесу.

За неповних два роки «Фокус» напрацював стабільне коло клієнтів і заслужив добру репутацію у земляків. Спектр послуг доволі широкий: тут можна замовити світлини для весільних, сімейних, дитячих, шкільних альбомів, фото можна розмістити й на футболках, магнітах і навіть наволочках та дитячих слинявчиках. Приємним сюрпризом є гнучка накопичувальна система знижок від 3 до 15% і, як наслідок, карта постійного клієнта. Вражає гарантія на світлини: Василь Миронець каже, що вони можуть зберігатися до… ста років! Усе це завдяки високотехнологічному обладнанню. І, звісно ж, нестримному бажанню до самовдосконалення та творчості самих Миронців. Вони переконані, що фотограф — людина, здатна буквально зупинити час. А для цього треба бути митцем, який відчуває прекрасне і водночас досконало володіє своїм ремеслом. Отже, подружжя не втомлюється вчитися: скажімо, беруть уроки майстерності у заслуженого художника Міжнародної федерації фотомистецтва, що є консультативним органом при ЮНЕСКО, відомого рівненського фотохудожника Олександра Харвата. Адже Рівне справедливо вважається столицею художнього фото. І дарма, що за вікном доба високих технологій та глобалізації, — зображення на моніторі аж ніяк не може замінити приємні враження від світлини, яку тримаєш у руках і відчуваєш на дотик, — переконані власники фотостудії та троє їхніх діток.

На запитання, чи не шкодує, що так круто змінив своє життя, Василь відповів: «Шкодую, що не зробив цього раніше». І радить землякам спрямовувати фокус зусиль на власну справу: звісно ж, підібравши собі уподобання до душі. Лише тоді, каже, можна отримати задоволення від життя.

Рівненські фотографи: не бійтеся змінювати свою діяльність.

Фото автора

Василь та Олена Миронці: «А ми до людей — з добром та гарним настроєм…»

КОМПЕТЕНТНО

«15 тисяч — не межа»

Іван ТКАЧУК,
директор Рівненського обласного центру зайнятості:

— Цього року на Рівненщині стартовий капітал для створення бізнесу вже отримали 737 безробітних, тоді як торік за 11 місяців — 542. Цей вид бюджетної підтримки набуває популярності: можливо, тому, що в області традиційно високий рівень індивідуального господарювання в різних галузях та відповідна ментальність наших жителів. Зрештою, таке бюджетне стимулювання найефективніше, оскільки для людей це не лише самозайнятість, а й перспектива створення нових робочих місць. Скажімо, екс-безробітні, втілюючи власні бізнес-проекти, цього року працевлаштували вже 126 земляків. Саме тому й надалі навчатимемо безробітних азам бізнес-лідерства, аби, отримавши організаційну, правову, фінансову підтримку, вони самі ставали роботодавцями. Загалом цього року послугами служби зайнятості вже скористалися майже 47 тисяч безробітних. А за 10 місяців в області створили 15 тисяч нових робочих місць, з них понад 11 тисяч — підприємці. Це, гадаю, не межа.

Черкащина. Перетворити лимони на лимонад

Владислав КИРЕЙ,
«Урядовий кур'єр»

БІЗНЕС-ПЛАН. Звільнення з роботи — не зовсім приємна подія в житті. Спочатку, розповідає черкащанин Валерій Кудлаєнко, це було ніби удар під дих. Ще вчора ти був начальником відділу поважної фірми, і ось… Ідеш березневим містом, а весна не тішить. Все здається сірим і похмурим.

Однак якось потрапила Валерію Михайловичу на очі книжечка, в якій відомий американський психолог Дейл Карнегі радив усі одержані лимони перетворювати на лимонад. Тобто навчитися з найбільш неприємних, невдалих чи дратівливих життєвих ситуацій виносити для себе корисні й змістовні уроки. Отож якщо позбавився старої роботи, значить, з'явився шанс усе змінити й розпочати з чистого аркуша. Ця думка припала колишньому службовцю з неабияким стажем до душі. І вирішив він відкрити власну справу.

Безробітним був недовго. Добре подумав, налагодив свої давні зв'язки, походив до центру зайнятості на профорієнтаційні заняття, порадився з друзями. Не минуло й трьох місяців, як на прикметі в колишнього досвідченого службовця з'явилася справа, яка могла б йому не тільки стати в пригоді як спосіб заробляння грошей, а й приносити моральне задоволення. Склавши бізнес-план, над яким він не один день ретельно працював, майбутній підприємець, — він так тепер себе називав, — закінчив короткотермінові курси з організації підприємницької діяльності.

Одноразова виплата допомоги з безробіття (досить пристойна сума) дуже допомогла йому поперварх налагодити свій щойно зареєстрований бізнес. Тепер Валерій Михайлович займається обслуговуванням офісної та комп'ютерної техніки. Життям задоволений. Каже, що якби не звільнення, він так і не розглядів би в собі підприємницької жилки.

Цікаво, що, як повідомили в обласному центрі зайнятості, тільки нинішнього року організували власну справу як суб'єкти підприємницької діяльності 558 осіб. Сума надання одноразових виплат становила 6,3 мільйона гривень, а середні витрати на одну особу — понад 11 тисяч гривень.

У колишнього головного бухгалтера однієї з юридичних компаній Ольги Камко зовсім інша історія. Звільнившись із роботи ще у квітні 2012 року, вона певний час звертала ся на різні підприємства, аби знайти підходяще місце. Не хотілося, як розповідає, на малозначній посаді втрачати кваліфікацію, адже робота в солідній фірмі багато чого навчила, головне ж — мала грунтовні знання фінансового законодавства, уміння застосовувати їх на практиці.

Допомогла жінці нова редакція Закону України «Про зайнятість населення». Проконсультувавшись у міському центрі зайнятості, разом з фахівцями вирішили підійти до проблеми працевлаштування з іншого боку. Річ у тім, що нині чинним законом передбачена низка вагомих стимулів для роботодавців, які створюють нові робочі місця та працевлаштовують на них безробітних, у т.ч. молодь. Такі роботодавці щомісячно упродовж року отримують компенсацію єдиного соціального внеску.

Знайти підприємство, яке б погодилося одержувати такі пільги та ще й у придачу мати гарного спеціаліста, — було справою техніки. Отож у вересні нинішнього року період безробіття для Ольги Іванівни щасливо закінчився: вона тепер працює у ТОВ «Українська спілка соціального розвитку» головним бухгалтером.

— Ця норма, — прокоментувала заступник директора обласного центру зайнятості Світлана Кочанова, — не лише прискорює працевлаштування безробітних, а й позитивно впливає на інвестиційний клімат загалом. З початку року за сприяння центрів зайнятості обласної служби зайнятості працевлаштовані на нові робочі місця 267 безробітних з подальшою компенсацією роботодавцям витрат у розмірі єдиного соціального внеску (в т. ч. 13 осіб з числа молоді на перше робоче місце за здобутими спеціальностями). Враховуючи економічну спрямованість Черкащини, середній розмір єдиного внеску, який може компенсуватися роботодавцю, становить понад 37%, тобто щомісяця роботодавець може отримати компенсацію єдиного внеску у розмірі близько 825 гривень, а це означає, що за рік загальна сума компенсації становитиме близько 9 тисяч гривень. З початку року роботодавцям області профінансовано на виплату компенсації єдиного соціального внеску понад 100 тисяч гривень за працевлаштованих на нові робочі місця.

Черкаський фахівець з офісної техніки: шукайте в собі підприємницьку жилку.

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Роботодавцям потрібні економічні стимули

ГАРАНТІЇ. Дуже складно очікувати виявів соціосвідомості від власника підприємства в умовах боротьби за виживання

Юрій КУЗОВОЙ, *директор департаменту соціальної політики Федерації роботодавців України*

Закон України про зайнятість населення в новій редакції, що набула чинності 1 січня цього року, запровадив механізми, які спрямовані та мали б стимулювати роботодавців для працевлаштування безробітних, зареєстрованих у службі зайнятості.

Нагадаю вам їх:

- ✓ відшкодування роботодавцеві за працівників, прийнятих на нові робочі місця, 50% єдиного соціального внеску (ЄСВ) у другий рік роботи, якщо їхня зарплата не нижча трьох мінімальних зарплат;
- ✓ відшкодування роботодавцеві в перший рік 100% ЄСВ, якщо він узяв на роботу людей з числа тих, хто потребує першочергового сприяння і допомоги у працевлаштуванні (діти, молодь після закінчення навчання, особи із сімейними обов'язками, звільнені з місць відбування покарань, люди передпенсійного віку) за умови, що роботою вони будуть забезпечені не менш ніж на 2 роки;
- ✓ відшкодування суб'єктові малого підприємництва 100% ЄСВ у разі прийняття на нове робоче місце, створене у пріоритетних видах економічної діяльності, безробітного за направленням центру зайнятості, у перший рік його роботи за умови працевлаштування не менш ніж на 2 роки.

Крім цих, закон визначив додатковий механізм сприяння громадянам у підвищенні своєї конкурентоспроможності на ринку праці: право для людей, старших 45 років, отримати ваучер на навчання або підвищення кваліфікації, вартість якого не перевищує десяти прожиткових мінімумів. З 1 грудня 2013 року ця сума становить 12 180 гривень.

Проте майже рік чинності нової редакції закону, на жаль, засвідчив низьку зацікавленість роботодавців у використанні цих норм. Не в останню чергу це зумовлено визначенням поняття нового робочого місця, на яке вимагається приймати безробітних. За визначенням закону, нове робоче місце — це утворене у зв'язку зі створенням нового суб'єкта господарювання або збільшенням штатної чисельності працівників за умови відсутності скорочення або зменшення середньомісячної чисельності за попередні 12 місяців, а також створене шляхом модернізації або зміни технології виробництва, що потребує нових знань, навичок та вмінь працівника. І ось за таких умов ці механізми не можуть вважатись достатньо стимулюючими. Адже, наприклад, компенсація 730 гривень не переконлива на тлі вартості створення нового робочого місця. Бо залежно від рівня технологічності виробництва ця вартість може досягати десятків і сотень тисяч доларів. Тож ця порівняно невелика сума має вигляд приємного, але доволі скромного подарунка.

Якщо ж додати до цього ще й право контролюючих органів додатково перевіряти суб'єктів, які використовують ці «стимулюючі» програми, то бажання роботодавців брати в них участь, на жаль, зменшується ще більше.

Для порівняння згадаю, що у попередній редакції закону, яка була чинною до 1 січня цього року, існувала норма, яка надавала роботодавцеві дотації на працевлаштування зареєстрованих у службі зайнятості безробітних у розмірі 100% витрат на оплату праці та внески на соціальне страхування, але не вище середньої заробітної плати у відповідному регіоні. Дотацію надавали протягом першого року роботи такої людини за умови її працевлаштування не менш ніж на 2 роки на будь-яке не зайняте робоче місце. Така норма, за оцінками самих роботодавців, була більш перспективною й цікавою, а тому багато суб'єктів господарювання і працівників користувались нею.

Щодо ваучерів на навчання, то навіть на етапі формування проекту нової редакції закону неодноразово висловлювали застереження щодо відсутності механізмів контролю як за якістю навчання за ними, так і за зв'язком

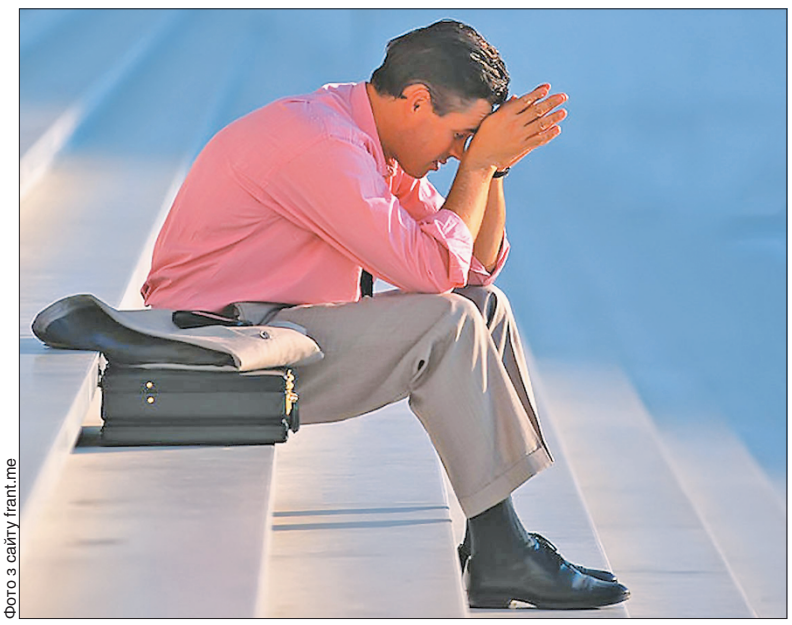


Фото з сайту frant.me

Як бути соціально відповідальним бізнесменом і не зазнати збитків?

результатів навчання із подальшим працевлаштуванням людини. Адже працевлаштування — це головна кінцева мета підвищення конкурентоспроможності громадянина на ринку праці. Тому нині ефективність витрачання коштів на ваучери, на мою думку, низька. Хоч би порівняно з механізмом навчання безробітних, яке проводить служба зайнятості на замовлення роботодавців. Тим більше, що деякі виші нині намагаються навіть шахраювати на ваучерах, формуючи навчальні групи з людей, яким це не дуже потрібно, і «пачками» направляючи їх до служби зайнятості. При цьому реальність потреби у перенавчанні чи й загалом здобуття знань не може підтвердити ніхто, крім самих навчальних закладів.

Підприємці хочуть, аби їхні ризики виправдовувалися

Щодо програм створення нових робочих місць зазначу, що робоче місце — це головним чином економічна, а не соціальна категорія. Ризик підприємця, пов'язаний з веденням господарської діяльності, має виправдовуватись отриманим прибутком. Якщо умови, в яких пропонується вести бізнес, не дають змоги говорити про прибуток, будь-які «заохочення» навряд чи стануть істотним стимулом ризикувати. Тому розробляти такі програми мають органи влади, відповідальні за сприяння розвитку економіки, а не тільки і не стільки соціальної політики.

При цьому слід зважати не лише на ризики, пов'язані з низьким рівнем захисту права власності, недовірою до судової системи, високим рівнем корупції та браком рівних можливостей для ведення бізнесу. Істотний чинник для прийняття рішення про інвестування в бізнес та створення нових робочих місць — трудове законодавство, переобтяжене соціальними гарантіями та обмеженнями для роботодавця, а також значним навантаженням із сплати ЄСВ. І попри це, дуже часто чуємо заяви про недотримання трудових прав, низькі зарплати, виплату в конвертах та нелегальні трудові відносини. Переконаний, що без запровадження разом з економічними свободами гнучкіших механізмів формування трудових відносин, створення системи гнучких гарантій навряд чи вдасться найближчим часом істотно виправити ситуацію.

Україна на 137 місці

Соціальна відповідальність бізнесу не є і не може бути врегульована законодавчими актами чи якимось стандартом поведінки роботодавця, власника за будь-яких умов. Тому таку відповідальність, а скоріше самосвідомість, слід відокремлювати від визначених законами правил і норм. Наприклад, дотримуватися чистоти і порядку в громадських місцях — це обов'язок кожного громадянина. А ось якщо громадянин свідомо вирішив прибрати залишене кимось сміття чи облаштувати таке місце — чи можна вважати це його соціальною відповідальністю?

Так само і платити вчасно й у повному обсязі зарплату, забезпечувати гідні умови праці, дотримуватися вимог фіскального законодавства тощо — обов'язок, який виникає із рішення роботодавця створити робоче місце і найняти людину. Зона ж соціальної відповідальності у сфері трудових відносин, так би мовити, соціосвідомості, лежить у площині оцінки роботодавцем корисності чи привабливості своєї бізнес-діяльності для конкретних працівників, певної громади чи території та, врешті-решт, суспільства загалом. При цьому, сповідуючи соціально відповідальну поведінку, роботодавець може вирішувати і завдання, які сприятимуть зокрема успішності бізнесу. Або за рахунок підвищеної віддачі й працездатності колективу чи лояльного ставлення місцевої влади у вигляді певних преференцій; або за рахунок більшої популярності товарів чи визначених законом пільг.

Водночас дуже складно і сумнівно очікувати виявів соціосвідомості від роботодавця, що перебуває в умовах боротьби за виживання та кожну копійку економії, жорстокої й не завжди чесної конкуренції, в умовах корупції й тиску контролюючих та фіскальних органів і необхідності постійно захищати своє право давати людям роботу і чесно платити помірні податки, ризикуючи власним майном. Тож перспектива підвищення соціальної відповідальності бізнесу тісно пов'язана з умовами для його ведення, які в Україні характеризуються 137 місцем серед 185 країн світу за рейтингом «DoingBusiness» (рейтинг, за яким країни ранжируються за сприятливістю ведення бізнесу).

На благодійність коштів не шкода

Інна КОСЯНЧУК, *«Урядовий кур'єр»*

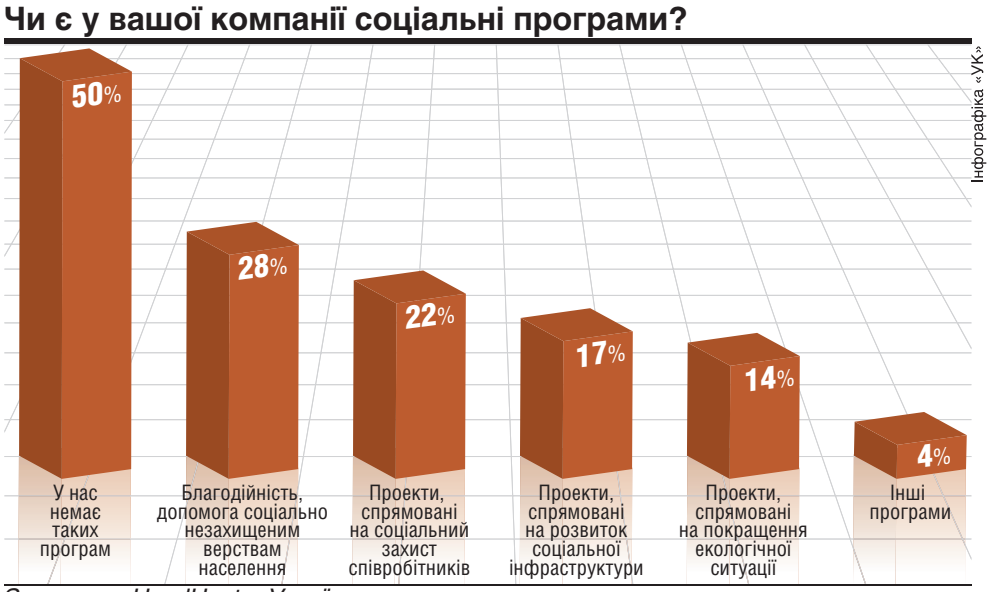
ОПИТУВАННЯ. Термін «соціальний пакет» уже років 10–15 як увійшов у лексикон і працівників, і роботодавців. Притому нерідко доводиться чути, що соціально відповідальний бізнес — це коли до зарплати працівників додається цей соцпакет, який зазвичай включає якусь фінансову чи матеріальну допомогу, певні бонуси у вигляді авто, мобільних телефонів тощо. Хоч насправді поняття соціально відповідального бізнесу виходить за межі «рідного» підприємства. Чи багато підприємців займаються такою діяльністю?

За даними опитування, проведеного Міжнародним кадровим порталом HeadHunter Україна, близько 50% українських компаній реалізують різноманітні соціальні програми. Притому вони стосуються не лише соціального захисту своїх співробітників, а й проводять благодійні заходи — допомагають вразливим категоріям громадян і медичним закладам.

Власне, під час опитування була підмічена цікава тенденція: малий і середній бізнес більше схильні до благодійності, а ось великі компанії і масштаби соціально відповідальної діяльності розширюють — включають до неї реалізацію системних проектів розвитку соціальної інфраструктури і покращення екологічної ситуації. Хоч, до речі, якраз екологічні заходи серед бізнесменів найменш популярні. А загалом фахівці зауважують, що чим більша компанія, тим вищий у неї рівень відповідальності перед співробітниками і перед суспільством. Серед невеликих компаній лише у 34% реалізують соціальні проекти, серед середніх — 55%, а серед компаній, де працює понад 200 осіб, цей показник становить уже 62%.

Втім, у більшості з них соціальні заходи проводять, так би мовити, у спонтанному режимі, тобто надають цільову або грошову допомогу або здійснюють волонтерські проекти на прохання. Як зауважують у HeadHunter Україна, половина компаній застосовують системний підхід.

Чи є у вашої компанії соціальні програми?



Інфографіка «УК»

За даними HeadHunter Україна

Контрольна перевірка

ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА. Щоб захистити свої трудові права, зовсім не обов'язково відразу звертатися до суду

Тетяна БОДНЯ,
«Урядовий кур'єр»

Порушенням прав працівника нині нікого не здивуєш. Дивує терплячість людей, які дозволяють зменшувати свої зарплати, готові миритися з різними штрафними санкціями та тотальним контролем, що передбачає відеоспостереження, прослуховування телефонів тощо. Хоч у законодавстві існує досить механізмів, аби захистити себе від подібних фокусів. І для цього зовсім не потрібно вдаватися до послуг адвокатів.

Тест на протест

Світова фінансова криза дала роботодавцям кілька уроків і підкинула кілька ідей, від яких вони не відмовилися досі. Одна із таких «блискучих ідей», що її впроваджують у життя власники та директори підприємств, — відпустка за власний рахунок, яку прив'язують безпосередньо до святкових днів.

— У нас у корпорації звільнили майже половину співробітників, коли почалася криза, — розповів киянин Сергій. — Потім ввели негласне правило, що двічі на рік нам продовжують відпустку на кілька тижнів — на новорічні й травневі свята, і гроші за цей період не платять. Ми спочатку хотіли протестувати, а потім побоялися взагалі залишитися без роботи.

А ось жительці Дніпропетровська Олені пощастило ще менше. Як розповіла дівчина, наприкінці минулого року всіх співробітників їхньої фірми зібрав генеральний директор і оголосив, що оплачувана відпустка тепер буде тільки 14 календарних днів, решта — лише за власний рахунок. Коли брати відпустку, люди повинні вирішували самі. Щоправда, генеральний попередив, що зайве завзяття до роботи не заохочуватиметься. Працівникам, які заявили, що вони готові зовсім у відпустку не ходити, пообіцяли... штрафувати під різними приводами. Пізніше менеджер з кадрів роз'яснила, що так підприємство оптимізує бюджет, тож що більше «безкоштовних» вихідних, то краще.

Ще один «ефективний» спосіб, подарований роботодавцям кризою, — погодинна оплата праці. Ви тільки не подумайте, що нам тепер, як у Європі, за кожну відпрацьовану годину платять окремо. Схема така. Людина пише заяву, що працює дві — три години на день. За що і отримує «білий» варіант зарплатні, решту видають у «конверті».

— Спершу все було чесно, нам вчасно та в повному обсязі платили зарплати, хоч і не зовсім легально, — каже киянин Костянтин. — Але згодом несподівано платежі стали затримувати. І коли заборгованість накопичилася за кілька місяців, народ почав панікувати, потім і скандалити. А власник нашого підприємства на це реагував напрочуд спокійно. Запропонував незадоволеним звільнитися. Так фактично скоротив третину штату, і жодних додаткових виплат не робив. Тепер зарплату виплачує з перебоями, але люди більше не скаржаться. Самі погодилися на такі умови.

Стеження за співробітниками стає нормою

За словами мого співрозмовника, за практики погодинної оплати праці його шеф вирішив додати ще кілька «креативних» нововведень. Серед них — відеоспостереження за співробітниками, щоб мати змогу постійно фіксувати, чим саме вони займаються. Активне спілкування в соціальних мережах, паління, часте пиття води з кулера, повільність — усе це може стати причиною грошового стягнення зі співробітника.

Цілком логічно, що система штрафів викликає невдоволення у працівників, та чомусь більшість оштрафованих миряться із ситуацією і вважають за краще залишатися в компанії, обіцяючи поводитися добре.

«Роботодавці, які вигадали зручну для себе систему штрафів, фактично порушують закон, — стверджує адвокат Вадим Прокопенко. — Адже в Кодексі законів про працю це не передбачено. Тому працівники, яким виплатили не в повному обсязі заробітну плату, можуть звертатися до суду».

Варто пам'ятати, що громадяни і на роботі продовжують користуватися своїми конституційними правами особистості: правом на таємницю приватного життя, телефонних переговорів і листування, підкреслив юрист. Відеоспостереження на робочому місці — порушення права на приватне життя, що підтверджено постановами Венеціанської комісії та Європейського суду з прав людини.

У зоні особливої уваги

Від порушення законодавства про працю нині страждають працівники незалежно від статі, професії, віку, виду діяльності тощо. Лише за 11 місяців цього року до Державної інспекції з питань праці надійшло близько 33 тисяч звернень та скарг від працівників і роботодавців, що на 2,4% більше, ніж у відповідний період 2012-го. Найчастіше у зверненнях порушують питання з оплати праці, трудового договору, робочого часу та часу відпочинку, соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

«У разі виявлення грубих порушень законодавства про працю, порушень прав вагітних жінок, жінок, які виховують дітей віком до трьох років, неповнолітніх працівників, використання праці найманих працівників без належного оформлення, у разі безпідставної невиплати заробітної плати матеріали перевірки направляють до правоохоронних органів у зв'язку з ознаками злочинів, передбачених статтями 172, 173, 175 Кримінального кодексу України», — розповідає заступник голови Державної інспекції з питань праці Олександр Шарий.

Рішення щодо наявності у діях роботодавців ознак адміністративного правопорушення приймає державний інспектор з питань праці самостійно. У випадках виявлення порушень

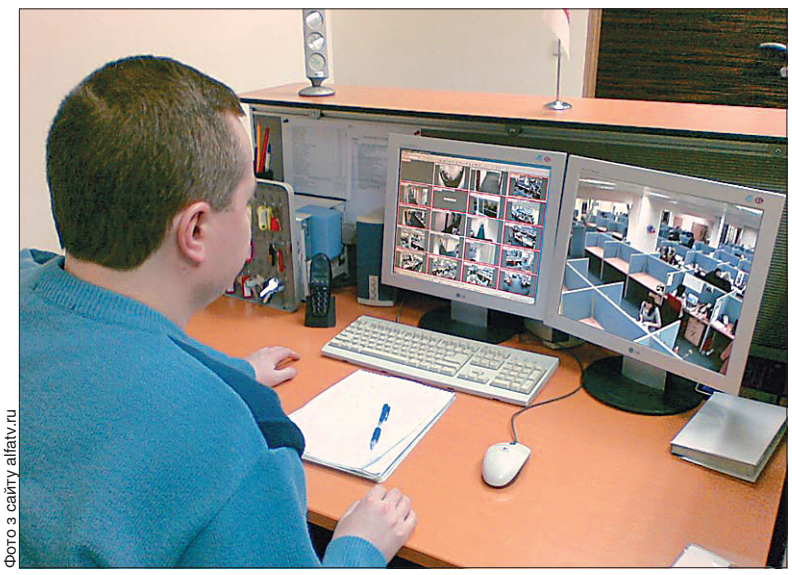


Фото з сайту alfatv.ru

Відеоспостереження на робочому місці — порушення права на приватне життя, що підтверджено постановами Венеціанської комісії та Європейського суду з прав людини

законодавства про працю складає та направляє до місцевого суду протокол для притягнення до адміністративної відповідальності винних посадових осіб відповідно до частини першої статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

У разі невиконання вимог державного інспектора з питань праці про усунення порушень законодавства він самостійно складає адміністративний протокол за статтею 188-6 Кодексу України про адміністративне правопорушення та виносить постанову про накладення на винних посадових осіб штрафу.

«За невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, неподання до Фонду соціального захисту інвалідів звіту про зайнятість та працевлаштування інвалідів складають та направляють до місцевих судів протоколи для притягнення посадових осіб, які мають право приймати на роботу і звільняти з роботи працівників, до адміністративної відповідальності за частиною другою статті 188-1 Кодексу України про адміністративні правопорушення», — продовжує Олександр Шарий.

Особливої уваги надають захисту прав неповнолітніх. За словами Олександра Шария, головна роль державних інспекторів з питань праці полягає у сприянні дотриманню законодавства про працю дітей, вжиття відповідних заходів для забезпечення виконання законодавства та підвищення рівня обізнаності щодо дитячої праці. Він нагадав, що неповнолітніх у трудових відносинах прирівнюють у правах до повнолітніх, а у сфері охорони праці, робочого часу, оплати відпусток вони користуються пільгами, встановленими законодавством.

Чинне законодавство передбачає, що працювати в Україні можна починати з 16 років, а з 14–15 — на легких роботах і з дозволу батьків. Але часто юні співгромадяни починають будувати свою «кар'єру» набагато раніше. Особливо масово діти працюють у невеликих містах і в сільській місцевості. При цьому ні за технікою безпеки, ні за дотриманням часових норм ніхто не стежить.

«Попри те, що в Україні чинне трудове законодавство, в якому чітко обумовлено всі умови працевлаштування неповнолітніх, ратифіковано дві конвенції Міжнародної організації праці, існує Закон «Про охорону дитинства», передбачено кримінальну відповідальність за експлуатацію дітей, є роботодавці, які порушують трудові права неповнолітніх, — зазначив Олександр Шарий. — Зокрема Державна інспекція України з питань праці протягом 9 місяців 2013 року провела 6816 перевірок дотримання законодавства про працю неповнолітніх. Застосування праці дітей виявлено у 416 роботодавців, з них на 77 підприємствах державної форми власності, 19 — колективної, 320 — приватної.

Перевірки зокрема виявили 18 дітей, які працювали у важких і шкідливих умовах праці, ще 15 були задіяні на роботах з небезпечними механізмами, обладнанням чи інструментами. Порушення законодавства про працю неповнолітніх щодо обов'язкового проведення щорічних медичних оглядів та медичних оглядів під час прийняття на роботу допущено стосовно 181 неповнолітнього. Загалом порушення прав дітей у сфері праці допущено у 346 роботодавців, що становить майже 83% кількості перевірених підприємств. Керівникам та іншим посадовим особам таких підприємств внесено 373 приписів щодо їх усунення.

За результатами перевірок складено та передано до суду 222 протоколи про притягнення керівників підприємств до адміністративної відповідальності.

Матеріали 19 перевірок направлено до правоохоронних органів для відповідного реагування. Також внесено 134 подання про притягнення керівників підприємств до дисциплінарної відповідальності.

«Під час перевірок державні інспектори з питань праці надавали практичну та методичну допомогу фахівцям підприємств щодо застосування законодавства про працю, зокрема з питань, пов'язаних зі специфікою праці неповнолітніх, — підкреслив Олександр Шарий. — При цьому щороку Держпраці України та її територіальні органи спільно зі службами у справах дітей здійснюють тематичні перевірки додержання законодавства про працю неповнолітніх. У ході перевірок відвідують ті підприємства, установи, організації, на яких, за даними служб у справах дітей, використовують працю неповнолітніх.

Підсумовуючи, варто зазначити, що основна проблема — нелегальне працевлаштування, через яке більшість неповнолітніх залишаються безправними, а отже, і соціально незахищеними. Так, притягнути за порушення трудового законодавства до відповідальності несумлінних роботодавців можливо, як правило, за умови звернення батьків неповнолітніх або підлітків».

Використання праці неповнолітніх

За даними Державної інспекції України з питань праці

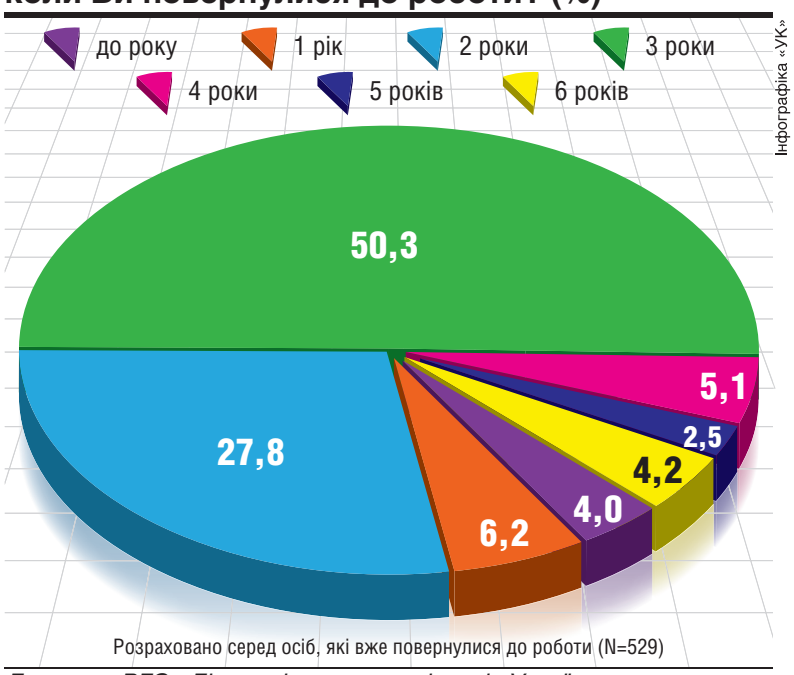
СУСПІЛЬСТВО

Право жінки мати право

МОЖЛИВОСТІ. Україна робить поступові кроки до гендерної рівності

Уже рік в Україні працює проект «Знову до роботи: реінтеграція матерів і батьків до професійного життя після відпустки по догляду за дитиною», що реалізується Лігою соціальних працівників України за сприяння Представництва Європейського Союзу в Україні. За словами його керівника Валентини Проскурніної, запровадження нової моделі реінтеграції матиме позитивний ефект для молодих матусь. Бо ні для кого не таємниця, що працевлаштуватися після народження дитини жінці в стократ важче, ніж без дитини. Як в анекдоті: «Ви заміжня?» — «Так». — «Не підходите, бо незабаром народите дитину». Через кілька років: «Дитина вже є? Ні, не підходите. Лікарняні раз по раз братимете». Ще через кілька років: «Дорослі діти? А скільки ж вам років? Ні, нам потрібна жінка-фахівець до 30 років».

Якого віку була Ваша дитина, коли Ви повернулися до роботи? (%)



Інфографіка «УК»

Джерело: ВГО «Ліга соціальних працівників України»

ДОВІДКА «УК»

Нині у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку перебувають понад 1,2 мільйона осіб. Таку відпустку може взяти один із батьків, при цьому роботодавець зобов'язаний зберегти за ними робоче місце. Як показують дослідження, більшість батьків беруть таку відпустку тому, що не мають іншої можливості забезпечити догляд за дитиною. Водночас близько третини батьків під час відпустки працюють неповний день на підприємстві або дистанційно, якщо дозволяють умови роботи.

Не втрачайте контакту з підприємством

Валентина Проскурніна навела приклади з реального життя.

— Як зберегти мамі своє робоче місце? — розмірковує. — Варіантів не так багато, але вони є. Дам звичайну пораду. Контактуйте в будь-який спосіб із колективом: приходьте на всі заходи компанії чи підприємства, телефонуйте, цікавтеся станом справ на роботі, не давайте про себе забути й самі не втрачайте навичок, не давайте мозку переключитися лише на побут. За можливості залучіть до процесу догляду за малюком родичів. І вийдіть на роботу на 3,5 години (це дозволено законодавством). Таким чином не втратите можливості працювати на улюбленій роботі.

Чи кожна мама має таку змогу? Звичайно, ні. Вихід із ситуації Валентина Проскурніна вбачає в діалозі між роботодавцем, державою і молодими батьками.

— Наш проект, — розповіла вона, — спрямований на сприяння створенню умов успішної реінтеграції батьків на ринок праці. Для цього розробили модель такої реінтеграції. В рамках її створення вивчили кращі міжнародні і українські практики, дослідили проблеми батьків, а також потреби і можливості роботодавців. 6% мам, які взяли участь в анкетуванні, побажали після повернення на роботу отримати можливість підвищення кваліфікації. Основне їхнє побоювання — втрата навичок після тривалої відсутності на робочому місці. По-друге, можливість гнучкого графіка роботи. Адже ніхто не відміняв відвідин тих самих лікарів з їхнім графіком роботи, та й дитсадки працюють не до ночі... До того ж і психологи, і саме життя переконують: що більше дитина спілкується з батьками, то захищенішою почувається. По-третє, — підсумувала Валентина Проскурніна, — молоді матусі волі-ли б не просто повернутися в попередній колектив, а й отримати наставника.

Поінформована, отже озброєна

Дозволю ремарку з власного досвіду. Коли мій робочий день не збігся з графіком роботи дитсадка, довелося шукати поради у свого безпосереднього керівника. Подумавши, він поцікавився: хто з нас, чоловік чи я, заробляє більше? «Вимпел першості» одержав чоловік. «Тоді можеш іти на годину раніше». Таким був вердикт Володимира Романовича Косаківського, за що йому дуже вдячна. «Ганьба. Гендерна нерівність!» — затупає ногами хтось із читачів. А ось і ні. Згідно з законодавством, нині це називається скорочений робочий час за домовленістю з підприємством. Такі умови — це добра воля роботодавця. Неповний робочий день — можливість мати нижчу зарплатню і скорочений робочий день — поширена форма діалогу роботодавець—працівник. Або скорочений робочий тиждень з трьома робочими днями.

Поінформованість жінок — головний козир у їхніх руках. За час роботи проекту всі, хто звернувся за консультацією, отримали її. Як, приміром, у ситуації з волинянкою, яка п'ять років тому пішла в декретну відпустку з посади майстра ділянки. Народивши одне за одним двійко малят, мама, на думку роботодавця, дещо затрималася вдома. Тому її посаду тишком-нишком скоротили. Керівництво підприємства поставило умову: посада нижча за статусом і оплатою або заява за власним бажанням. Жоден з варіантів жінці не підходив. Навряд чи конфлікт би завершився на її користь, аби не вчасно отримана консультація. Про статтю 19 Кодексу законів про працю, в якій ідеться про незгоду працівника на погіршення умов праці та про сплату підприємством двох щомісячних окладів при звільненні працівника, роботодавець і чути не хотів. Зійшлися на «За згодою сторін», з обопільною вигодою.

Спільними зусиллями і з батька будуть люди

Життєвий досвід показує, що часто тандем державних структур із громадськими організаціями, іноземними проектами пришвидшують втілення в практику теоретичних розробок. Урядові ініціативи швидше реалізуються завдяки активній позиції громади. Питання гендерної рівності активно вивчають як недержавні установи, так і Міністерство соціальної політики. У вересні цього року уряд затвердив Державну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року. Зокрема міністр соціальної політики Наталія Королевська зауважує, що програма має стратегічний рівень. І повинна стати тим реальним документом, який би працював щодня і давав конкретні результати.

Першим кроком до цього став законопроект, який стимулюватиме роботодавців надавати мамам з маленькими дітьми дистанційну роботу. Для роботодавця створюється стимул у вигляді зменшення єдиного соціального внеску щомісяця на розмір мінімального єдиного внеску, якщо вони працевлаштовуватимуть мам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку. Також, за словами Наталії Королевської, законопроект чітко визначає поняття «дистанційна праця», досі в українському законодавстві цього не було. Як і не було заведено говорити про гендерну нерівність. Факти дискримінації за ознакою статі просто замовчувалися.

І ще. За кордоном, наприклад у Скандинавських країнах, до прав дитини і обов'язків обох батьків у вихованні дитини ставляться так. У них є обов'язковим проведення батьком другої частини відпустки з малюком. Там вважають, що у вихованні має брати активну участь батько. А в нас — чи не забагато обов'язків покладено на жінку? Лише 1% чоловіків беруть відпустку для догляду за дитиною. Вважається, що все це через національні стереотипи, традиційний розподіл домашніх обов'язків, отримання більших зарплат, зрештою, через непоінформованість про можливість надання такої відпустки чоловікові.

Над запровадженням такого досвіду замислюються і в Україні. З метою сприяння реалізації фахових здібностей та подолання гендерних стереотипів пропонується врівноважити умови перебування матерів і батьків у тривалій відпустці для догляду за дитиною, забезпечити умови для активнішої участі батька у вихованні малюків, особливо на ранніх етапах розвитку.

Які заходи сприятимуть адаптації до професійного життя після відпустки для догляду за дитиною? (%)

Інфографіка «УК»

Джерело: ВГО «Ліга соціальних працівників України»

Студенти з дітьми вже не дивина

ХТО РАНО ВСТАЄ. Над питанням гендерної рівності запропонували поміркувати молоді — студентам Київського національного університету технологій та дизайну в рамках проведення конкурсу соціальної реклами «Сім'я і робота — наша турбота». В перших роботах, що вже надійшли на суд журі, студенти висловлюють своє бачення розв'язання проблем гендерної нерівності на основі університетських традицій. Адже соціальна політика у виші спрямована на забезпечення максимально комфортних умов для молодих батьків.

Вони не лише мають гарантії збереження робочого місця та зарплати, а й отримують можливість підвищувати свою кваліфікацію під час тривалих відпусток. Про це розповів проректор з наукової і інноваційної роботи університету Віктор Каплун під час нещодавньої прес-конференції. За його словами, студенти, що виховують дітей або збираються народжувати, можуть узгодити з викладачем індивідуальний графік відвідування занять, отримують дистанційний доступ до навчальних матеріалів. «Участь університету в конкурсі досить прагматична, — зазначив В. Каплун, — таким чином ми надаємо можливість студентам відточити на практиці набуті знання, випробувати свої сили в умовах майбутньої професії дизайнера.

З перших днів конкурс «Сім'я і робота — наша турбота» викликав жвавий інтерес у владних структурах, підприємницьких і профспілкових організаціях. Його проведення підтримали в Мінсоцполітики, у Федерації профспілок та Конфедерації роботодавців, в УСПП.

ТІЛЬКИ ФАКТИ

Серед чинників, що погіршують умови реінтеграції батьків до професійного життя, — недостатня кількість дитячих садків. Рівень охоплення дітей віком від 1 до 6 років дитячими дошкільними закладами у 2013 р. становив 85%. Тобто 250 тисячам маленьких українців не вистачає місця в дитячих садочках.

Сторінку підготувала Ольга ПРОКОПЕНКО, *«Урядовий кур'єр»*

ВІТАННЯ

Працівникам і ветеранам органів внутрішніх справ України

Шановні друзі!

Від імені уряду України та від себе особисто сердечно вітаю Вас з Днем міліції!

Ви обрали справою життя захист прав, честі, гідності громадян, інтересів суспільства від протиправних посягань, забезпечення законності і правопорядку в державі.

Щодня перед Вами постають завдання, які потребують рішучих дій, втілення нових форм роботи для боротьби із злочинністю та корупцією.

Вірю, що Ваш досвід, відповідальне ставлення до справи і надалі будуть запорукою вдосконалення професійної майстерності.

Уряд глибоко шанує і цінує Вашу самовіддану працю. Велика вдячність за це всім працівникам і ветеранам Міністерства внутрішніх справ.

Бажаю Вам витримки та мудрих рішень у складних ситуаціях, щиро зичу міцного здоров'я, щастя, невичерпної енергії та нових звершень на благо України!

З повагою

Прем'єр-міністр України Микола АЗАРОВ

Верховна Рада розгляне бюджет у січні

Відділ новин «Урядового кур'єра»

КОШТОРИС. Розроблений урядом проект Державного бюджету вже подано до Верховної Ради. Вчора на засіданні погоджувальної ради, яку провів Голова парламенту Володимир Рибак, вирішено провести розгляд головного кошторису країни за всією процедурою. Депутати отримали для ознайомлення текст документа, профільний комітет ВР також має ретельно його опрацювати, і лише відтак, імовірно після 15 січня 2014 року, можна буде виносити проект Держбюджету на перше читання.

Прес-служба Міністерства фінансів подає основні макроекономічні показники документа. Так от, у доопрацьованому проекті прогноз доходів зведеного бюджету становить 498,9 мільярда гривень, що становить 30,2% ВВП, зокрема доходи державного бюджету – 392,4 мільярда. Обсяг видатків та надання кредитів зведеного бюджету планується у сумі 562,9 мільярда гривень, зокрема видатки державного бюджету – у сумі 456,3 мільярда. Граничний обсяг дефіциту державного бюджету на наступний рік планується передбачити на рівні 59,5 мільярда, тобто близько 3,6% ВВП. А УНІАН повідомляє про закладену інфляцію на рівні 4,3% та прогнозоване зростання ВВП до 3%.

Підприємці мусять знати свої права

Відділ новин «Урядового кур'єра»

БІЗНЕС. Після останнього засідання уряду голова Державної служби з питань регуляторної політики та розвитку підприємництва Михайло Бродський презентував широкій громадськості нещодавно схвалений Кабінетом Міністрів законопроект «Про Загальнодержавну програму розвитку малого і середнього підприємництва на 2014—2024 роки».

За словами глави відомства, розробці заходів для розвитку малого та середнього підприємництва в Україні Державна служба у 2013 році приділяла значну увагу. У цьому контексті враховувався досвід попередніх років і найкращі світові практики підтримки суб'єктів малого і середнього підприємництва.

Михайло Бродський зазначив, що на сьогодні вирішення потребують такі проблемні питання, як обмеженість доступу до фінансових ресурсів; корупція, що процвітає через недосконалість процедур у сфері ліцензування, дозвільної системи та перевірках у сфері господарської діяльності; низький рівень поінформованості підприємців про порядок та умови провадження господарської діяльності; недосконалість системи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів для суб'єктів малого і середнього підприємництва тощо.

Запропоновані у проекті програми шляхи передбачають подальшу дерегуляцію, розширення можливостей доступу суб'єктів малого і середнього підприємництва до отримання кредитних ресурсів, підтримку експортної діяльності (страхування контрактів), участь бізнесу в соціальних проектах.

«Ми вчимо підприємців, аби вони знали та розуміли свої права. Окрім того, наше відомство вчить і чиновників, ознайомлюючи їх з новими законами, щомісяця проводимо відповідне навчання», — цитує слова Михайла Бродського прес-служба Державної служби з питань регуляторної політики та розвитку підприємництва.

«Український народ буде завжди мудрішим за будь-яких політиків»

НА ЧАСІ. *Президент виклав своє бачення поточної внутрішньосоціальної та зовнішньоекономічної ситуації*

Фото Михайла МАРКІВА

Віктор Янукович відверто поспілкувався з вітчизняними журналістами

Вадим ПРОЦИШИН, *«Урядовий кур'єр»*

За останній місяць в Україні сталося кілька подій, яких би вистачило і на цілий рік. Призупинення підписання Угоди про асоціацію з ЄС, що спровокувало політичну напругу та масові акції протестів; силовий розгін Євромайдану; ескалація торговельно-економічних відносин з Росією та їх нормалізація у підсумку — це серйозні виклики для держави, ще й наприкінці року. Тим не менше, ситуацію частково вдалося нормалізувати і, певною мірою, стабілізувати.

Про найголовніші питання нашого сьогодення Президент Віктор Янукович учора поговорив з представниками вітчизняних ЗМІ. Це інтерв'ю можна вважати своєрідним підсумком, адже заключну прес-конференцію за результатами 2013 року глава держави планує провести у січні.

Без порушень законодавства

До речі, вчора розширену прес-конференцію проводив Президент РФ Володимир Путін, і перше запитання стосувалося відносин з Україною. Так само аспекти останніх домовленостей між Україною та Росією теж стали початком розмови Віктора Януковича з українськими журналістами. Так, він зазначив, що стабільність ціни на російський газ залежатиме від світових цін на нафтопродукти. «Якщо ціна на нафту, наприклад, знизиться до 80 доларів за барель, то ціна на газ уже буде нижчою ніж 268,5 долара, вона десь вже буде, можливо, 230. Тому ця ціна не може бути постійною», — сказав Віктор Янукович, додавши, що у разі прийнятної ціни Україна готова купувати більше російського блакитного палива. Сторони також домовилися переглядати ціну щоквартально. Цим займатимуться господарюючі суб'єкти «Нафтогаз» і «Газпром».

Президент підкреслив, що демонополізація українського газового ринку триватиме: «Це цілком справедливо, враховуючи те, що Україна рік у рік збільшуватиме обсяги видобутку власного газу». Віктор Янукович також торкнувся перспективи модернізації вітчизняної газотранспортної системи. Міжнародні аудитори провели оцінку її вартості, і тепер можна проводити переговори. Однак у будь-якому разі у питанні модернізації ГТС Україна завжди обстоюватиме національні інтереси.

Говорячи про російський кредит у сумі 15 мільярдів доларів, глава держави зазначив, що кошти залучатимуться через викуп Росією державних облігацій України за ставкою 5%. «Ми 5% річних платитимемо на купон. Ми випустили євробонди, Росія їх викуповує. От і все. Цей кредит для нас, безперечно, вигідний. Вони одержують 5% річних, і це їх влаштовує», — зауважив Віктор Янукович, додавши, що домовленості укладено за прозорою схемою відповідно до чинного законодавства

Крім того, він повідомив, що документи, підписані в рамках шостого засідання Українсько-російської міждержавної комісії, не суперечать курсу України на будь-яку інтеграцію і містять положення про економічну співпрацю між Україною та Росією. Разом з тим він заявив, що у Москві не розглядалося жодного інтеграційного питання.

Наразі Україна продовжує вивчати документи Митного союзу, після чого вирішуватиметься питання про приєднання до окремих його положень. «Це дуже непроста робота, тому що переговори треба вести не з комісією Митного союзу, а з кожною державою», — сказав Віктор Янукович, нагадавши, що в серпні наша держава подала заявку про можливість участі в Євразійському економічному союзі у статусі спостерігача.

Уряд відзвітує

Україна взяла паузу в підписанні Угоди про асоціацію та зону вільної торгівлі з ЄС, аби вирішити проблемні економічні питання й напрацювати механізми захисту національного товаровиробника, зазначив Президент. Ця робота має бути прозорою, відбуватися за участю об'єднань товаровиробників, громадськості, ЗМІ, щоб усі мали змогу побачити як переваги, так і недоліки угоди.

Саме цю роботу не було зроблено своєчасно, тому уряд повинен на парламентських слуханнях відзвітувати: чому громадськість, об'єднання товаровиробників не були повною мірою обізнані з положеннями документа. Віктор Янукович наголосив, що позитивне рішення про підписання Угоди з ЄС буде ухвалено лише тоді, коли її умови будуть фінансово вигідними та не завдаватимуть шкоди нашим національним інтересам. Він також зауважив, що за потреби можливі переговори у тристоронньому форматі Україна — Росія — ЄС. Окремо глава держави підкреслив, що влада продовжує роботу над лібералізацією візового режиму з Євросоюзом.

Зовнішнє втручання неприпустиме

Торкаючись питань внутрішньої політики, Президент заявив, що пріоритетом залишається гідне матеріальне забезпечення та соціальний захист населення. Тож у проекті Держбюджету на 2014 рік соціальна частина буде не меншою, ніж у попередні роки. Крім того, передбачено 6 мільярдів гривень на повернення заощаджень вкладникам Ощадбанку СРСР. Водночас держбюджет на наступний рік передбачає реалізацію низки великих інфраструктурних проектів за участі Росії та Китаю.

Щодо останніх акцій протестів, то глава держави заявив, що влада прагне об'єктивного розслідування подій на Майдані Незалежності в ніч з 29 на 30 листопада. «У слідства є всі можливості досягти оптимального результату в цьому розслідуванні. І ми почуємо це, мабуть, найближчим часом... Ніхто не втручається у дії слідчих, і ми хочемо об'єктивності та справедливості», — підкреслив Віктор Янукович. Він також припустив можливість кадрових змін у зв'язку з цими подіями.

Водночас Президент виступив категорично проти ініціації деякими політиками революційних процесів з метою зміни влади. «Дочекайтеся виборів, і український народ скаже своє слово... Не можна нехтувати цілим суспільством. Адже будь-яка така ситуація призводить лише до кризових явищ. Треба розуміти наслідки таких кризових ситуацій. Я вірю в те, що український народ буде завжди мудрішим за будь-яких політиків», — сказав глава держави.

Також Віктор Янукович висловив упевненість, що наше суспільство самотужки розв'яже власні проблеми без зовнішнього втручання. «Дуже важливо, щоб у наші внутрішні питання не втручались будь-які країни і не вважали, що вони тут можуть господарювати як завгодно. На Майдані чи не на Майдані. Я в категоричній формі проти, щоб хтось приїздив до нас у країну і вчив нас, як тут жити», — підкреслив Віктор Янукович, наголосивши, що українцям вистачить мудрості, політичної волі, відповідальності перед майбутніми поколіннями.

ВІСТІ ЗВІДУСІЛЬ

Фабрика радості працює цілодобово

ВІД МИКОЛАЯ ДО РІЗДВА. *Політичні дискусії не завадять Львову зануритися у святкову атмосферу*

Фото з сайту yarmarok.lviv.ua

А все що не купимо, бодай сфотографуємо!

Оксана МЕЛЬНИК,
«Урядовий кур'єр»

У Місті Лева все як зазвичай: ялинка, яка вже засяяла яскравими вогниками напередодні свята Миколая, оживають на площі Ринок та перед Оперним театром казкові будиночки Різдвяного ярмарку, велелюдною очікується Новорічна ніч. Далі всією громадою встановлюватимуть величного Дідуха з численними дідушатами на площі та Вифлеємські ясла, прийматимуть парад вертепів і колядуватимуть. Усе буде, як і повинно бути.

Хоч святковій феєрії передували дискусії стосовно принципового: бути чи не бути міській ялинці? Вирішили не піддаватися емоціям та не затьмарювати дітям свято, бо ялинка не просто тішить, переконаний Львівський міський голова Андрій Садовий, насамперед дітей. Вона символ народження нового, світлого. І тому не варто позбавляти дітей радості. За те, щоб зелена красуня постала у центрі Львова, висловилися також представники духовенства.

— Святкова ялинка на центральній площі нашого міста — передусім знак переходу до нового часу і життя, а не предмет політичних дискусій, — каже митрополит Львівський і Сокальський УПЦ КП Димитрій.

Отож відмовлятися від свята у Львові не стали. Ялинка до обласного центру приїхала із самого серця Карпат — зі Східниці: зелена красуня привезла до урбанізованого міста трішки ялицевого запаху та свіжості з гір.

У повній бойовій готовності, каже піар-менеджер Ольга Клінова, казкові будиночки Різдвяного ярмарку, готові запропонувати святкові галицькі смаколики та сувенірну продукцію хоч тепер — підприємці завезли крам.

Попри непросту соціально-політичну ситуацію, радість, яку приносить у кожен дім улюблене свято Миколая та Новорічно-Різдвяні свята з їхнім неодмінним атрибутом — ялинкою, ніхто не скасовував. Бо таки, мабуть, не знайдеться жодного, хто б не чекав дива від Миколая. Діти в Галичині, як зазвичай, завчасно написали листи-прохання доброму святому. А в тих листах, написаних дитячим почерком, — найзаповітніші мрії хлопчиків і дівчаток, які знають: щоб отримати подарунок, треба бути чемними, аби чарівної ночі не знайти під подушкою замість забавок та солодощів різку як нагадування, що не завжди були слухняними й добре поводилися.

А особливої радості від доброго і турботливого Миколая чекають діти, які виростають у малозабезпечених родинах, сиротинцях, школах-інтернатах, — всі, у кого немає «домашнього Миколая». Про них теж є кому подбати: у Львові традиційно вже 13 років поспіль працює «Фабрика Святого Миколая». Завдяки людській доброті й небайдужості жодна дитина на Львівщині не залишиться без святкових пакунків, у щедрого святого — ціла армія помічників: понад 700. Старшокласники, студенти допомагають пакувати торбинки, розносять їх у домівки.

Стати святим Миколаєм для сиріт може кожен, у кого не зачерствіла душа. Сотні небайдужих цими днями приносять подарунки: хто що може — іграшки, солодощі, канцелярські вироби, дитячі книжки.

Цими днями десятки Миколаїв, у ролі яких побувають відомі в місті та області посадовці й меценати, відвідують сиротинці, дитячі будинки, прийомні сім'ї. Крім ласощів, симпатичних іграшок, гості привезуть багато потрібних і корисних речей, на придбання яких не завжди знаходяться кошти: одяг (діти виростають із нього дуже швидко), побутову техніку.

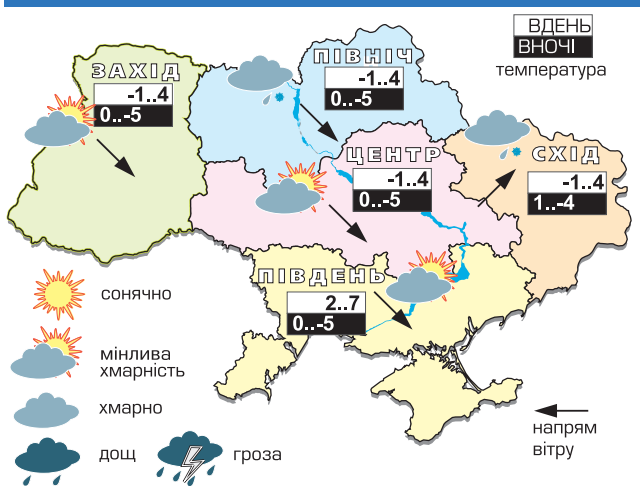
Святковий конвеєр запрацював на повну потужність: маленьких львів'ян запросили на вистави театри міста, зимова казка триватиме впродовж кількох тижнів і в цирку. Запрацювала міська ковзанка на площі Ринок, де стати на ковзани безплатно зможуть діти з малозабезпечених сімей, вихованці дитячих будинків сімейного типу.

Мали свого Миколая не лише діти з обласного центру та великих міст, у кожному селі подбали про це радісне свято. Організовували його сільські громади спільно зі школами, клубами, церковними громадами. Кілька років поспіль таке свято організовують для маленьких горян у селі Розлуч: попри те, що у кожного вдома вже побував із гостинцями Миколай, дітки разом із батьками зібрались у церкві на спільну молитву, згодом отримали гарні подарунки.

За святом Миколая стартує низка радісних зимових свят, на які львів'яни традиційно чекають тисячі гостей з інших регіонів України і з-за кордону. У Львові, запевняють організатори, буде по-справжньому цікаво і весело: поринути у святкову містерію Різдва, відчути дух галицьких традицій запрошують численні творчі колективи. Театр «Воскресіння» даруватиме глядачам спеціальну «Миколаївську» виставу, всі охочі спостерігатимуть за неперевершеним дійством «Коли ангели спускаються на землю», а поряд з музеєм «Арсенал» відбуватимуться козацькі забави, і всі гуртом готуватимуть традиційні козацькі страви.

А хіба можна уявити Львів без парадів вертепів, міського свята Пампуха, популярних фестивалів «Різдво в Гаю» та «Спалах Різдвяної Звізди» у Музеї народної архітектури і побуту у Львові, свята Водохреща, що традиційно відбувається на площі Ринок? Завершить тривалий цикл зимових святкувань VII Національне свято шоколаду у Львівському палаці мистецтв.

ПОГОДА НА ЗАВТРА



ТЕМПЕРАТУРА ПО ОБЛАСТЯХ УКРАЇНИ НА 21 ГРУДНЯ

Область	Ніч	День	Область	Ніч	День
Київська	0 -5	-1 +4	Черкаська	0 -5	-1 +4
Житомирська	0 -5	-1 +4	Кіровоградська	0 -5	-1 +4
Чернігівська	0 -5	-1 +4	Полтавська	0 -5	-1 +4
Сумська	0 -5	-2 +3	Дніпропетровська	+1 -4	-1 +4
Закарпатська	-1 -6	-1 +4	Одеська	-1 -6	+3 +8
Рівненська	0 -5	-1 +4	Миколаївська	0 -5	+2 +7
Львівська	-2 -7	+1 +6	Херсонська	+1 -4	+2 +7
Івано-Франківська	0 -5	+1 +6	Запорізька	+2 -3	+1 +6
Волинська	0 -5	-1 +4	Харківська	+1 -4	-1 +4
Хмельницька	0 -5	-1 +4	Донецька	+2 -3	0 +5
Чернівецька	-1 -6	0 +5	Луганська	+1 -4	-1 +4
Тернопільська	-1 -6	-1 +4	Крим	+1 -4	+3 +8
Вінницька	0 -5	0 +5	Київ	0 -2	0 +2

Укргідрометцентр

До скопи — ще й бородата сова

Валерій МЕЛЬНИК,
«Урядовий кур'єр»

ОХОРОНА ДОВКІЛЛЯ. У Черемський природний заповідник знову повернувся надзвичайно рідкісний птах — скопа. Ця територія в маневицьких лісах добре відома природоохоронцям у всій Україні. Бо тут на площі трішки більш як три тисячі гектарів взятого під охорону держави мальовничого природного комплексу є одне з найзбереженіших перехідних еумезотрофних осоково-сфагнових боліт України; за висловом доктора біологічних наук професора, члена-кореспондента НАН України Якова Дідуха, «в Європі — найкращого!». Це болото, два озера, що в ньому, а також прилеглі різновікові і різнотипні ліси є домівкою 80 видів рослин і тварин, занесених до Червоної книги Міжнародного союзу охорони природи і природних ресурсів, Європейського червоного списку, Червоної книги України.

Фото автора

— На острів у болоті знову повернулася скопа! — поділився радістю директор заповідника Степан Пащук. — В Україні відомі лише два гнізда цього унікального хижака, що з повітря полює на рибу у воді. Одне в нас, а ще одне — в Національному природному парку «Прип'ять — Стохід».

Щоправда, сфотографувати скопу в заповіднику, на жаль, цього разу не вдалося. Але читачам «Урядового кур'єра» ця унікальна територія подарувала можливість помилуватися «портретом» ще одного унікального птаха — бородатої сови. Чисельність її в Україні, до речі, Червоною книгою 2009 року обчислюється лише в 2—35 пар.

СПІВЧУТТЯ

Колектив редакції газети «Урядовий кур'єр» висловлює щире співчуття Миколі Леонтійовичу Бординюку та Надії Леонтіївні Махінчук з приводу смерті їх брата **Володимира Леонтійовича**.

УРЯДОВИЙ КУР'ЄР
Засновник — Кабінет Міністрів України
Реєстраційне свідоцтво КВ № 2 від 12 квітня 1994 року
Передплатні індекси «Урядового кур'єра» —
61035, *40227 (соціальний)*

Головний редактор — **Сергій БРАГА**
Перший заступник головного редактора **Леонід САМСОНЕНКО**
Заступники головного редактора: **Павло БЕБА**, **Лариса УСЕНКО**
Відповідальний секретар **Іван ГРОМ'ЯК**

Адреса в Інтернеті: **www.ukurier.gov.ua**
Адреса редакції: **01008, Київ, вул. Садова, 1**
Телефон для довідок: **253-12-95.**
Телефони відділу реклами: **253-55-09**,
факс: **230-06-71**, e-mail: **adv@ukcc.com.ua**
«Урядовий кур'єр» виходить у вівторок, середу, четвер, п'ятницю та суботу
Зам. № 33137. Тираж 37773

Листування з читачами тільки на сторінках газети.
Відповідальність за достовірність інформації та реклами несуть автори та рекламодавці.
Набрано і зверстано у комп'ютерному центрі «Урядового кур'єра».
Друк: ТОВ «Мега-Поліграф», 04073, Київ, вул. Марка Вовчка, 12/14
www.mega-poligraf.kiev.ua