

Звіт за результатами

обговорення проблем працевлаштування молоді і реалізації трудових прав

Під час заходу учасники висловлювали міркування стосовно значних і суттєвих недоліків місцевих програм працевлаштування, а саме, сама форма цих програм важка для сприйняття, формалізована, містить мінімум засобів візуалізації, перевантажена статистичними цифрами, містить значну кількість тез декларативного характеру, подекуди зустрічаються недоречності у цифрах, коли у похідних розрахунках беруться за основу значення цифр, які відрізняються від тих, що брались за основу. Страждає логіка розвитку тексту.

Місцеві програми подекуди містять визнання проблеми як такої, абстрактні цілі, а реальних шляхів розв'язання проблем не має. Ці документи виглядають як мікс звіту за уже проведену роботу, звіт про роботу служби зайнятості, опис статистичних показників, часткове переписання стратегії розвитку міста (програма Львівської міської ради), перелік абстрактних заходів для вирішення проблем працевлаштування без конкретного змісту.

На думку учасників БарКемпу, складається враження, що програми зроблені для «галочки», останні містять речення-припущення, вони відірвані від конкретного життя. Мала також місце думка про те, що, з другого боку, добре, що є програми хоч такі.

Учасники БарКемпу говорили про такі реалії сьогодення як те, що зареєстроване безробіття не відповідає фактичному безробіттю, що подекуди навіть при наявності усіх підстав - не так просто як видається на практиці отримати статус безробітного (наводились конкретні приклади з життя), про певну плутанину у поняттях безробітного та незайнятого громадянина.

Отож, з одного боку, існують місцеві програми з працевлаштування, а з другого, конкретні проблеми у питаннях працевлаштування молоді. Так, зокрема, такий стан справ відображає контент-аналіз повідомлень в інтернет – ЗМІ.

Мала місце теза про загалом неефективність офіційних методів дослідження стану справ у сфері зайнятості молоді. Чому, наприклад, не використовувати соціологічні дослідження щоб органи державної влади отримували реальну картину?

Варто проводити тренінги для працівників служб зайнятості, реально створити нормальний інвестиційний клімат, викоринювати корупцію (там де витрачаються виділені кошти) - тільки тоді шанси на працевлаштування покращаться, частково проблематика міститься і у менталітеті кожного члена суспільства, подекуди недостатності ініціативності, активності у пошуку роботи, використанні усіх наявних можливостей для отримання практики, інформації про роботу, тощо.

Виявилось, що програми на місцевому рівні складаються у форматі заповнення шаблону з таблицями, який скидається Міністерством праці та соціальної політики на місця та за пропозиціями структур (управлінь, відділів органу влади), а потреба у кількості робочих місць, які слід створити, також обраховується

за певною встановленою методикою і не відображає реальну потребу у робочих місцях. Цікавим та не дослідженим питанням є також співвідношення робочих місць, що створюються, та що ліквідуються, динаміка цих двох процесів. На динаміку робочих місць, що ліквідуються, важко впливати, оскільки вона формується під впливом бізнес процесів.

Деякі учасники баркемпу також наголошували на відсутності чи недостатності фінансування програм працевлаштування; процеси створення робочих місць і використання коштів як таких - це трохи різні речі і інші проблеми. Питання ефективності використання коштів, корупційні дії – ці проблеми актуальні зараз для всієї країни.

Висловлювались міркування стосовно обов'язкової участі бізнесу, працедавців до розробки і реалізації програм зайнятості, адже, саме вони створюють робочі місця, крім того, вони не дають у служби зайнятості реальної інформації про вакантні робочі місця, має місце неофіційне працевлаштування, неофіційна чи частково неофіційна зарплата, багато людей працюють десь, але офіційно числяться безробітними.

Є серйозна проблема і у менталітеті самої молоді. Так, усі і в більшості хочуть мати вищу освіту, бути юристами, економістами, програмістами... Однак, на сьогодні, реалії такі, що на ринку праці є попит на робітників, причому дуже кваліфікованих, бажано або деколи обов'язково із знанням іноземної мови. Має місце певний «перекос» в освіті - з одного боку держава видає ліцензії і дозволяє навчати велику кількість фахівців у закладах вищої освіти, з другого боку, це не враховує збільшення попиту на кваліфікованих робітників, а не на осіб із вищою освітою.

Одним із основних на сьогодні має бути відповідна і правильна пропаганда серед майбутніх працівників, профорієнтація молоді, починаючи із школи. Виробництво потребує будівельників, інших робітників, працівників обслуговування, для готельного, ресторанного бізнесу, ремонтних робіт. З другого боку, є проблеми на рівні всієї держави, адже зараз на таких посадах мінімальні заробітні плати (або частина в тіні) - молодь не хоче на них працювати. Непоодинокі випадки безоплатних стажувань на 2-3 місяці після чого набирають нових людей і таких постійно.

Такі речі напряму пов'язані із податковим навантаженням-бізнес тому і іде в тінь.

Зараз розвиваються нові технології, усе дуже скоро змінюється, бізнес також, вимоги до працівників, їх вмінь та навичок-молодь має бути готова до цього, до скорої зміни кадрів, в тому числі.

Також, слід впливати і на працедавців, бізнес у нас не вчать нормально і цивілізовано провадити бізнесову діяльність, тому низька дисципліна стосовно дотримання законодавства як загалом так і трудового законодавства, законодавства в сфері охорони праці.

На думку деяких учасників, слід систематично залучати до діалогу, спілкування саме молодь і працедавців разом. Вивчати, а що хоче молодь від держави, які у неї запити? Це має бути враховано у програмах працевлаштування. Молодь має бути активною, хотіти і вміти самій шукати роботу, інформацію, місця практики і стажування, а держава повинна давати інформацію: де і що відбувається, якими є пропозиції та реалії. Серед молоді немає популярності щодо робітничих спеціальностей. Державні органи – не панацея, панацея-це створення середовища, де можна знайти необхідне. Слід збільшувати інформаційні заходи (інформ. кіоски, заходи профорієнтації, ярмарки кар'єри).

Багато безробітних перебувають на обліку служби зайнятості лише формально, десь працюють неофіційно, ще й отримують державну допомогу. У нас це в менталітеті-порушити закон, обманути державу-десь треба починати із себе, змінювати свідомість, виховувати в правильному ракурсі молоде покоління.

Проблема не лише у програмах, це комплексна проблема у державі, зокрема, і у відношенні до цих питань самих працедавців.

Молоді потрібно створити умови для отримання практичного досвіду, правильно налаштувати на потрібні державі професії, мотивувати розвиток лідерських та творчих якостей, зменшити податкове навантаження, покращити інвест. клімат, зблизити молодь і працедавців, щоб молодь знала які вимоги працедавці мають до найманих працівників, аналізувати і враховувати іноземний (світовий і європейський) досвід у покращенні працевлаштування, встановити відповідальність працедавців за неповідомлення у службу зайнятості інформації про вакансії, змінити орієнтування у освітніх послугах, працювати з дітьми ще у школах, використовувати соціальних психологів для профорієнтації, організовувати цікаві масові заходи разом з працедавцями, марафони професій, ярмарки вакансій, реально сприяти підприємницькій діяльності, вчити користуватись інформаційною допомогою, здійснювати стратегічне планування щодо потреб і пропозицій на ринку праці, покращувати рівень обслуговування у державних органах, використовувати новітні технології у спілкуванні і визначенні потреб працедавців службою зайнятості - тоді ситуація зміниться на краще.

Учасники БарКемпу внесли під час заходу ряд пропозицій стосовно удосконалення місцевих програм у сфері працевлаштування молоді, зокрема:

1. Передбачити заходи залучення молоді, зокрема студентів та представників МГО до обговорення тексту Програм зайнятості та їх розроблення;
2. Передбачити в Програмах зайнятості регулярні (щоквартальні) зустрічі роботодавців певної галузі та молоді за сприяння місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та служби зайнятості, де роботодавці розповідатимуть про свої очікування і потреби від майбутніх працівників, та про попит на ринку праці. Це сприятиме взаємному спілкуванню молоді і роботодавців.

3. Центрам зайнятості (їх окремим спеціалістам) проводити періодично зустрічі молоддю про стан ринку праці, ті спеціальності, які користуються попитом у роботодавців, інші можливості для молоді;
4. Проведення потужних інформаційних кампаній: інформація про вакантні посади мають бути розміщені не лише в приміщеннях центрів зайнятості, але є в приміщеннях навчальних закладів, місць дозвілля молоді, дошках оголошень, а також кампаній із захисту трудових прав молоді;
5. Пропозиції про встановлення пільгового оподаткування для молоді, представників МГО при зайнятті підприємницькою діяльністю, започаткуванні власного бізнесу;
6. Встановлювати і застосовувати заходи покарання до роботодавців, які не подають, чи подають із порушенням встановленого порядку інформацію про наявні вакантні місця;
7. Проведення неформальних зустрічей, конференцій, круглих столів за участі представників місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та служби зайнятості, роботодавців, молоді, представників МГО, студентського самоврядування для обговорення можливих варіантів покращення ситуації молодіжного працевлаштування, реалізації та захисту трудових прав молоді, обміну ідеями та пропозиціями;
8. Створення центрів захисту трудових прав молоді (варіант як дорадчих органів) та сприяння у наданні правової допомоги молодим людям у відстоюванні їхніх законних прав та інтересів.