БЕЗРАБОТИЦА СРЕДИ МОЛОДЕЖИ

И ЭКСПЕРИМЕНТЫ ПО ИХ ИНТЕГРАЦИИ НА РЫНОК ТРУДА:







ПЕРСПЕКТИВЫ для **МОЛОДЕЖИ** Республика Молдова



АВТОРЫ:

Думитру Василеску (ПРООН Молдова), **Хатуна Сандрошвили** (ПРООН Грузия).

СОСТАВИТЕЛИ:

Жана Мидони, Ольга Гагауз, Инга Синкевич, Виталие Штирба, Елена Хрущева, Отилия Власов, Елена Карча, Анна Ханчар, и др.

Помощь в сборе данных оказали: группа стажеров Политического отдела (Анастасия Сорокатый, Святослав Беглица, Алина Фратя, Ариадна Попарча, Сидни Брайт, и др.), сотрудники центров развития карьеры ПРООН в Кишиневе, Бельцах, Резине, Комрате и Кагуле, сотрудники Национальной службы занятости и ее территориальных подразделений, партнеры из Европейского учебного фонда, сотрудники крупнейших научных институтов, главные руководящие лица различных частных компаний, организаторы государственных ярмарок рабочих мест, коллеги из разных проектов ПРООН Молдова и др.

Авторы и составители выражают особую благодарность более 800 представителям молдавской молодежи, которые поделились своими историями в ходе данного эксперимента.

РЕДАКТОР:

Джим Хёрн.

Анализ и рекомендации, в данном докладе, не обязательно отражают точку зрения Программы развития Организации Объединенных Наций, Исполнительного комитета ПРООН или государств-членов ООН. Отчет является независимой публикацией и результатом совместных усилий группы консультантов, советников и авторов.

СПИСОК АББРЕВИАТУР:

ЕБРР — Европейский Банк Реконструкции и Развития

NYSOEL — Национальная молодежная Обсерватория

навыков и Экспериментальная лаборатория

НС3 — Национальная служба занятости

НУНР — не учащаяся и не работающая молодежь

НБС — Национальное бюро статистики

ПРООН – Программа Развития ООН

ВБ — Всемирный Банк

содержание:

введение	4
ЗБРАННЫЕ ВОПРОСЫ И ГИПОТЕЗЫ ССЛЕДОВАНИЯ	
ДАННЫЕ и МАТЕРИАЛЫ	6
РЕЗУЛЬТАТЫ КАБИНЕТНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ	7
МЕТОДОЛОГИЯ1	0
ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПРОФИЛЬ1	0
ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ1	1
СУЩЕСТВУЮЩИЕ КОРРЕЛЯЦИИ И РЕЗУЛЬТАТЫ1	6
КТО ДОЛЖЕН ВАС ВЫСЛУШАТЬ?2	1
ВЫВОДЫ и РЕКОМЕНДАЦИИ2	2
Приложение. ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПРОФИЛЬ РЕСПОНДЕНТОВ 2	4



ВВЕДЕНИЕ:

Анализ восприятия безработицы среди молодежи и совместный поиск беспроигрышных решений, направленных на улучшение показателей занятости и трудоустройства молодежи, остается наименее изученной сферой в Республике Молдова. Интерес к такому роду исследований велик, особенно если они проводятся с применением новейших методик. Один из которых - экспериментальный подход к сбору и анализу микро нарративных данных среди молодежи и других групп населения, в том числе в частном секторе. Результаты таких исследований могут быть положены в основу создания национальных политик и программ, не владеющих информацией о представлениях и потребностях молодежи, которые находятся в поиске работы. Кроме того, это создаст возможность для участия молодых людей в разработке и реализации новых решений по борьбе с безработицей – более быстрых, экономически эффективных и результативных.

Микронарративы – это короткие истории и данные о пережитом опыте в представлении самих носителей этого опыта. Собирать такие микронарративы и анализировать их — значит выстраивать картину «представлений». SenseMaker – это программа, в которой сочетаются инструменты принятия решений, научный анализ, мониторинг и менеджмент знаний. По словам ведущего антрополога, при правительстве Великобритании, это первый пример дистрибутивной этнографии. Данная программа представляет собой радикально новый метод нарративных исследований. Мы применили эту методику и программу в национальном исследовании для того, чтобы понять и изучить представления молодежи и широкого слоя населения о безработице, а также чтобы найти новые решения данной проблемы.

В ноябре 2015 г. ПРООН Молдова приступила к сбору микронарративов о безработице от широкого круга респондентов . Это безработные и работающие, руководители предприятий частного сектора, выпускники и студенты учебных заведений, и т.д. Особую роль в этом процессе сыграли сотрудники Национальной службы занятости - одного из главных партнеров проекта. Сбор данных происходил как с помощью онлайнплатформы www.eucred.md, так и офлайн. показал предварительный анализ микронарративов, нехватка специальных навыков и возможностей у молодежи - это та проблема, для решения которой нужен сбор подробных данных для глубокого анализа. Поэтому ПРООН обратилась за помощью к своему Региональному центру – чтобы учредить «обсерваторию навыков» и экспериментальную лабораторию по сбору микронарративов, а также осуществить анализ собранных малых данных и предложить возможные экспериментальные проверки. В мае 2017 г. ПРООН открыла первую «Обсерваторию навыков» и «Экспериментальную лабораторию» для молодежи Молдовы, что само по себе является экспериментом по анализу навыков и не до конца применённого трудового потенциала. Кроме этого, еще и эксперимент по испытанию возможных страховочных инновационных решений, направленных на повышение трудоустройства и уровня занятости среди молодежи.

Необходимость изучения молодежных представлений о трудоустройстве (в возрасте от 15 до 29 лет) очень важно для своевременного установления связи между юными иждивенцами (0-15 лет) и экономически активной группой (30+ лет). Роль последней — уменьшить (или смягчить)

конфликт поколений путем передачи молодому поколению профессиональных навыков, культурных, образовательных и социальных ценностей и т.д. Молодежь — интересная категория для исследования, учитывая неравные пропорции поколений, рожденных между 1988 — 2002 годами, а также опыт ее прохождения через различные политические события, экономические и

социальные изменения в стране, что все вместе влияет на экономическое и профессиональное поведение каждого поколения. Низкая степень участия молодежи в экономической жизни страны приводит к недоиспользованию того экономического потенциала и демографических дивидендов, которыми Молдова может воспользоваться в настоящее время.

ИЗБРАННЫЕ ВОПРОСЫ И **ГИПОТЕЗЫ** ИССЛЕДОВАНИЯ

- Является ли отсутствие навыков, возможностей и/или ресурсов самым большим препятствием к трудоустройству молодежи? Чего именно не хватает?
- Какие именно навыки или возможности отсутствуют, и как это влияет на вхождение или исключение молодежи из рынка труда?
- **2** Как молодежь относится к своим текущим возможностям вхождения на местный рынок труда?
- **2** Имеет ли место дискриминация, из-за которой молодежь не может получить работу?
- Считают ли молодые мужчины и женщины, что к ним относятся так же, как к остальным, или существуют какие-либо формы дискриминации и маргинализации молодежи?
- Какие практические решения или хотя бы эксперименты, по мнению молодежи, можно предусмотреть для того, чтобы облегчить ей доступ к возможностям местного рынка труда?
- Считает ли молодежь безработицу проблемой, и насколько важны их собственные решения по повышению степени трудоустройства?
- Наша гипотеза заключается в том, что местный рынок труда для молодежи двигается в неверном направлении, которое не гарантирует создания более инклюзивных условий в ближайшем будущем. Наоборот, рынок труда станет еще более «эксклюзивным местом». Более того, мы предполагаем, что для лучшего, быстрого и надежного вхождения молодежи на рынок труда необходимы срочные перемены и улучшения. Навыки (предложение и спрос на них) это вовсе не важнейший элемент, которого не хватает в мозаике, но несомненно это тот элемент, который необходимо учитывать при выработке политических и практических решений.

ДАННЫЕ И МАТЕРИАЛЫ

В проекте были широко использованы малые данные, полученные от молодежи и широкого слоя населения, применяя метод микронарративов. Предыдущих аналитических исследований о представлениях молодежи Молдовы по поводу безработицы мало или практически нет. Мы сопоставляли наш анализ микронарративов с изучением статистических данных о безработице среди молодежи, а также с изучением других важных отчетов последнего времени. Благодаря партнерам на местах, в рамках проекта, удалось собрать более 1500 историй, в котором приняли участие более 800 молодых людей в возрасте до 29 лет. Микронарративы собирались среди молодых людей, которые, косвенно либо напрямую столкнулись с безработицей, безработных находящихся в поиске работы, в группах не учащихся и не работающих (НУНР), среди выпускников и учащихся. Руководители предприятий частного сектора, представляющие разные отрасли и компании разного размера также предоставили свои нарративы наряду с другими. Сбор историй начался в начале ноября 2016 г. Мы продолжим собирать истории до тех пор, пока в этом не будут заинтересованы основные стороны, а полученные таким образом идеи будут важны для всех органов, принимающих политические и практические решения. Успешнее всего работа по сбору микронарративов проходила во время главных ярмарок рабочих мест, или при непосредственном участии Национального агентства занятости с его территориальными подразделениями, через региональные центры ПРООН по развитию карьеры, а также благодаря деятельности Лаборатории бизнес-инноваций ПРООН.

Недавно утвержденная правительством Национальная стратегия занятости признает проблему нехватки особых навыков и компетенций у молодежи, что не дает ей попасть на рынок труда. В то время как более 50% работодателей сталкиваются с трудностями при поиске квалифицированных и компетентных молодых специалистов, предварительный анализ микронарративов показал не столь определенно ясную ситуацию. В стратегии также говорится, что уровень экономической активности и занятости среди женщин ниже, чем среди мужчин, и что молодые женщины доминируют в группе НУНР. В общей картине занятости молодежи выявляется что работодатели требуют наличие опыта работы (даже при поступлении на места первичного уровня), навыков и квалификаций. В то же время, в стратегии нет специального анализа отсутствующих или недоиспользованных навыков. Более того стратегия признает отсутствие прогнозов спроса на навыки для молодежи, в частности, и несоответствие между спросом и предложением навыков, в целом, в том числе т.н. «жестких» и «мягких». В стратегии предусмотрены специальные меры по повышению трудоустройства молодежи и коррекции несоответствия в навыках, в частности - улучшению практических навыков выпускников через стажировки и т.п., поощрению работодателей к приему молодежи на работу и применение инициатив по самозанятости. Хотя такие меры действительно важны и без ясных прогнозов на навыки, а также без учета демографических изменений трудно представить себе, что положение молодежи на рынке труда могло улучшиться.



РЕЗУЛЬТАТЫ КАБИНЕТНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Одним из самых последних докладов о ситуации молодых людей на рынке труда в Республике Молдова стал отчет Всемирного Банка (ВБ), вышедший в 2016 г. В нем освещаются проблемы, с которыми молодежь сталкивается при поиске работы и уделяется особое внимание несоответствию навыков. Существует большое расхождение между навыками, которыми обладает молодежь и навыками, востребованными на рынке труда. Согласно исследованию, организованному ВБ-ЕБРР² в 2013 г., нехватка квалифицированной рабочей силы – главная проблема на пути развития делового сектора в Молдове, а ведь это главный генератор рабочих мест. Именно эту проблему молдавские компании поставили на третье место – после коррупции и политической нестабильности. В отчете ВБ подчеркивается, что разрыв между навыками молодежи и требованиями рынка труда ощущается работодателями при любом уровне образования молодых людей. Работодатели убеждены, что входящие на рынок труда молодые люди не обладают нужными для эффективной работы навыками, причем это не зависит от того, получили ли они общее среднее, среднее профессиональное или высшее образование. Одной из главных причин такого несоответствия навыков на рынке труда, как показал отчет ВБ, является системы профессиональной отсутствие ориентации и нехватка информации о рынке труда, которая нужна школьникам/ студентам для принятия решений о выборе образования и о профессиональной жизни. В отчете предлагаются решения, и среди них не только повышение качества и доступности информации о рынке труда, но и продвижение принципов непрерывного обучения и повышения навыков трудящихся на рынке труда.

В докладе ВБ указывается на несоответствие навыков, но нет глубокого разбора этих навыков, нет различия между профессиональными и т.н. «мягкими» навыками. Однако

в прогнозе рынка труда на 2017 г., сделанном Национальным агентством занятости, рассматриваются навыки, востребованные работодателями, в том числе мягкие. В нем говорится, что при приеме на работу работодатели придают большее значение таким мягким навыкам, как инициативность, навыки аналитической работы и умение решать проблемы, чем профессиональным и языковым навыкам. Тот же феномен подчеркивается в докладе о будущих рабочих местах на Всемирном экономическом форуме за 2016 г., в котором было освещено растущее значение мягких навыков в контексте четвертой промышленной революции. Согласно докладу, наиболее востребованными навыками в 2020 г. во всем мире и в различных отраслях промышленности станут навыки, связанные с решением комплексных проблем, социальные компетенции, креативность и эмоциональный интеллект.

В мае 2017 г. NYSOEL провела опрос во время ярмарки рабочих мест, организованной Национальным агентством занятости. Опрос проводился средимолодых людей, посетивших ярмарку, а также среди работодателей, пришедших на ярмарку со своими предложениями о работе. Его целью было выявить трудности при попытке молодежи войти на рынок труда, а также зафиксировать разочарование работодателей в связи с предложением рабочей силы. Опрошенные отмечали существующий работодатели разрыв между своими ожиданиями и теми, кто ищет работу. С точки зрения работодателя, в попытках получить работу молодежь не способна оценить собственные компетенции и требования работодателей. Они также отмечали, что молодежь стремится найти «легкую» работу, но при этом имеет завышенные финансовые ожидания. Уже попав на рынок труда, молодежь отказывается от финансового вознаграждения, лишь бы не брать на себя повышенные

¹ От чаяний к трудоустройству : роль информации в выборе решений о получении образования и устройстве на работу в Республике Молдова, 2016

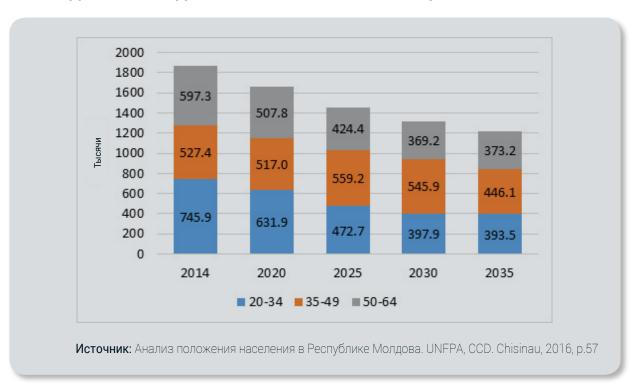
² Обзоры делового климата и эффективности работы предприятий Всемирного Банка и ЕБРР (ВЕЕРЅ)

трудовые обязательства. Молодежь не стремится к самоутверждению, и к тому же не заинтересована в профессиональном развитии и карьерном росте. Еще одним ограничением, на которое указывают работодатели, является разрыв между профессиональной подготовкой и требованиями работодателей. С другой стороны, ищущая работу молодежь больше внимания уделяет привлекательности заработной платы (а), достойным условиям труда (b) и гибкому графику работы (c), в порядке убывания.

В этой связи, видимо, молодежь может не осознавать необходимость инвестировать свои ресурсы (время, преданность делу, профессионализм, и т.д.) в обмен на такие мотивационные элементы, которые они ищут на рынке труда, что ведет к увеличению разрыва в ожиданиях между ищущим работу и работодателем.

В ближайшие десятилетия положение молодых людей на рынке труда будет продиктовано происходящими на нем демографическими изменениями и структурными сдвигами. По прогнозам Центра демографических исследований и NYSOEL, рабочая сила трудоспособного пожилого населения будет постепенно сокращаться, как по причине миграции, так и в связи с когортным эффектом: в трудоспособный возраст вступают многочисленные поколения конца 1990-х начала 2000-х. Если в 2014 г. группа населения в возрасте 20-34 составляла около 710 тысяч человек (постоянного населения), то к 2035 г. ее численность сократится до 400 тысяч. Сокращение рабочей силы может стать препятствием к экономическому росту. Повышение качества рабочей силы (образование и здравоохранение), а также повышение производительности труда - вот решения, могущие смягчить негативное воздействие таких изменений.

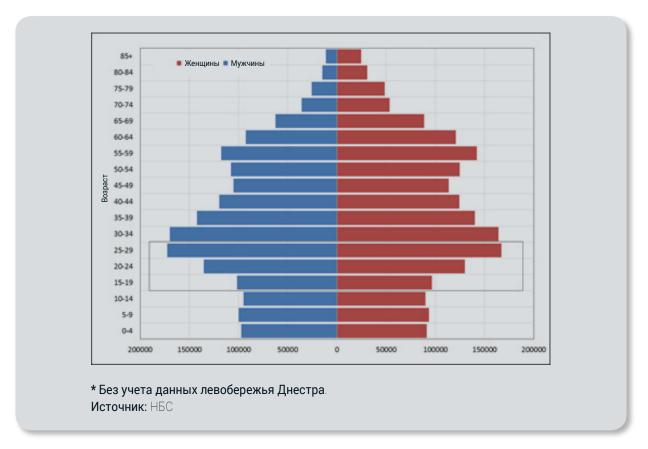
РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ТРУДОСПОСОБНОГО НАСЕЛЕНИЯ, ОЦЕНКИ И ПРОГНОЗЫ



По официальным данным, по состоянию на 1 января 2017 г. доля молодежи в группе 15-29 лет составляла 22,6% (802,9 тысячи) от общей численности стабильного населения

страны. Из них 39% проживают в городской и 61% - в сельской местности. Поколения молодежи, рожденной в интервале 1988 – 2002 гг., неравномерны, что объясняется

ПОЛОВОЗРАСТНАЯ ПИРАМИДА СТАБИЛЬНОГО НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА НА 1 ЯНВАРЯ 2017 Г.



разницей в количестве новорожденных за указанный период, а также миграцией, ударившей по этим поколениям. Анализ количества новорожденных, начиная с 1988 г., показывает, что каждая предыдущая когорта многочисленнее последующей. Так, количество молодых людей в возрасте 15-29 лет со временем продолжит уменьшаться, учитывая ежегодные изменения в численности поколений.

Более того, нынешняя молодежь ориентируется, в большинстве случаев, на сферу услуг, тогда как экономически активные старшие возрастные группы задействованы в сфере производства. «Уход» с рынка труда старших и более многочисленных поколений и «вхождение» в него более молодых и менее многочисленных поколений может привести к нехватке рабочих рук, особенно в сфере производства, а также к несоответствию между квалификациями. В связи с этим, становится особенно важным следить за проблемами, связанные с распределением занятого населения по квалификациям и возрастным группам, прогнозировать рынок труда и готовить кадры в соответствии с экономическими нуждами.

МЕТОДОЛОГИЯ

В рамках данного проекта были изучены имеющиеся отчеты и статистические данные. Для анализа микронарративов были использованы такие инструменты как SenseMaker и Analyst. SenseMaker – комплексная методика, позволяющая интерпретировать сложные ситуации и меры вмешательства, необходимая для исследования процессов развития, которые носят нелинейный, многофакторный, непредсказуемый и длительный характер. Безработица среди молодежи и рынок труда для молодых кадров - как раз такой случай. Были проведены несколько рабочих встреч со всеми заинтересованными сторонами, в том числе и с местными научно-образовательными учреждениями, аналитическими центрами, частными отраслевыми компаниями, службой занятости, отраслевыми министерствами и т.п. Их участники имели возможность обсудить и подтвердить предварительные результаты и

заключения. За рабочими встречами последовали углубленные консультации с партнерами, дополнительный сбор данных и дальнейшая диверсификация целевых групп/респондентов. Заинтересованные стороны также внесли свой вклад в этот аналитический процесс, высказав свои замчания по поводу наиболее неожиданных результатов микронарративного анализа, а также обнаруженных корреляций нестатистического порядка. Кроме того, были созданы необходимые условия для быстрого поиска страховочных и экспериментальных решений для дальнейшей поддержки повышения трудоустройства среди молодежи. Молодые люди приняли непосредственное участие в этом эксперименте по сбору микроданных и весьма активно делились своими историями и представлениями. С анкетой микронарративного анализа можно ознакомиться здесь: www.eucred.md.



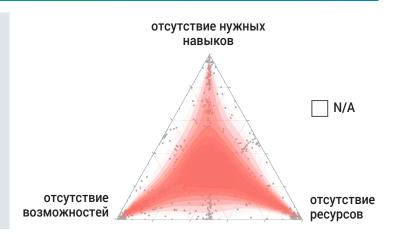
ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПРОФИЛЬ

В обследование были включены микронарративы от 1594 респондентов, включая 929 рассказов (около 58%) молодых людей в возрасте до 29 лет. Их подробные демографические характеристики представлены в Приложении.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

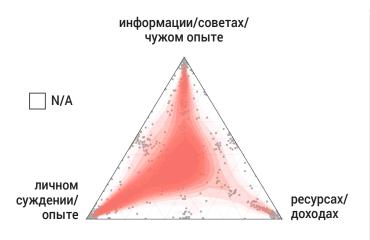
Т1: Каковы главные препятствия к трудоустройству?

Среди основных названных препятствий: на первом месте — отсутствие возможностей, затем отсутствие навыков и ресурсов для успешных путей трудоустройства молодежи.



Молодые люди понимают, что главные препятствия к их трудоустройству — это отсутствие возможностей в сочетании с отсутствием навыков и ресурсов. А что если направить меры и политики по трудоустройству на борьбу с отсутствием навыков и предоставление дополнительных возможностей (напр., самозанятость) или улучшение доступа к существующим возможностям (напр., благодаря услугам и советам по профессиональной ориентации, и т.п.)?

Т2: Решения о трудоустройстве в ваших историях были основаны на...?

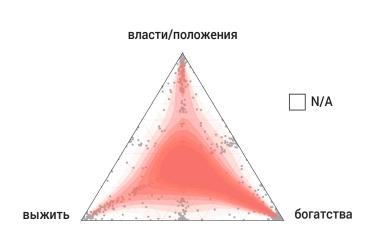


Огромное большинство решений принималось на основании личного опыта и суждений, в меньшей степени — советов и информации от других лиц. В то же время, довольно высок процент тех, кто принял решения, исходя из обоих факторов. Женщины чаще принимали решения, исходя из имеющихся ресурсов/доходов.

Если так, то насколько целесообразны и перспективны такие решения, насколько «полезны» личные суждения, особенно для тех, кто впервые вступает на рынок труда? Какие решения лучше — те, что принимаются на основе личных суждений, или те, что основаны на информации от других лиц? Связано ли то, что женщины выше оценивают фактор ресурсов/доходов, чем мужчины, с дискриминацией на рынке труда по заработной плате (которая у женщин ниже)?

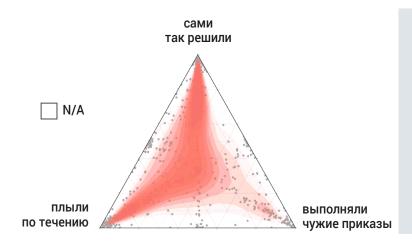
Т3: Какую цель преследовали респонденты?

Большинство молодежи стремилось к «богатству», особенно женщины; мужчины в большей степени стремились добиться более высокого социального положения или власти.



То, что молодежь стремится не к «выживанию», а скорее к «богатству», вероятно, означает, что молодежь все еще ищет возможности для трудоустройства на более высокооплачиваемые места?

Т4: Чем были вызваны действия?

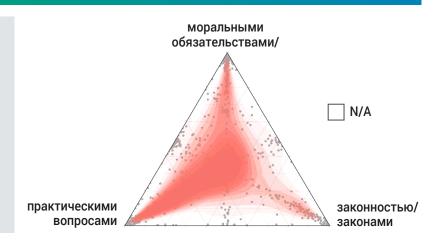


Сильная решимость молодежи получить работу, но заметна и тенденция «быть как все».

А что если использовать такую решимость получить работу на местном рынке и поддержать самозанятость - особенно в сельской местности и удаленных населенных пунктах, а также в городской среде, где бизнес-инфраструктура еще более способствует этому?

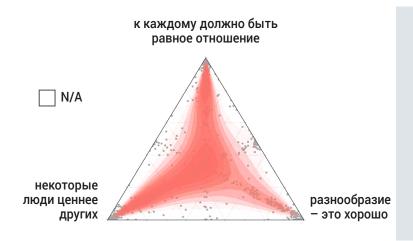
Т5: Что стояло за выбранным подходом?

За выбранным подходом (подходоми) стоят практические аспекты, связанные с трудоустройством, на втором месте — моральные правила/ обязательства.



Что если четко определить практические аспекты и помочь молодежи воспользоваться своими практическими взглядами, создавая объединения взаимной поддержки или т.п.?

Т6: Как к вам относились?



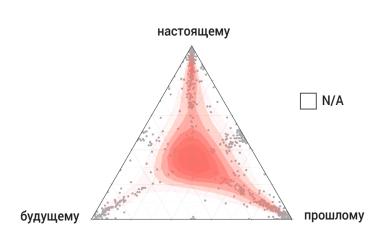
Молодые люди хотят «равного к себе отношения» на рынке труда. Женщины более склонны считать, что на рынке труда одни люди важнее других.

В большинстве историй подчеркивается высокий уровень и разнообразие форм дискриминации на рынке труда в отношении молодых людей, особенно дискриминации и маргинализации людей с ограниченными возможностями, молодых женщин и матерей — тех, кто впервые ищет работу, из-за отсутствия у них трудового опыта, и т.п.

Поскольку женщины чаще мужчин считают, что некоторые люди на рынке труда важнее других, значит ли это, что женщины испытывают на себе более высокую дискриминацию на рынке труда?

Т7: Уроки касаются настоящего, прошлого или будущего?

Подавляющее большинство историй касаются настоящего опыта, другие говорят о будущем, но касаются и того, и другого. В то же время, почти все считают, что их истории, в большой степени, носят универсальный характер.



Что если взять мысли молодежи о возможных способах вступления на рынок труда, рассортировать и превратить их в конкретные эксперименты и проекты? Что если взять те истории, которые касаются будущего, и превратить их в решения для настоящего?

T8: Какие установки были выявлены?

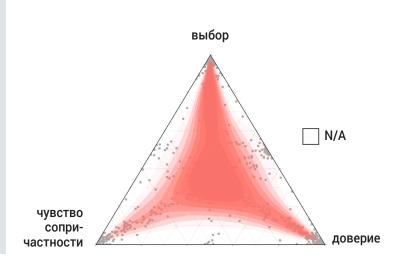


Молодежь призывает «ЧТО-ТО ИЗМЕНИТЬ», В меньшей степени «просто пытаться выжить», и лишь некоторые заявили о «соблюдении традиций».

Что если условия на рынке труда губительны для молодежи? Что если ситуация развивается в неверном направлении? Так как большинство историй носит позитивный или высоко позитивный характер, значит ли это, что перемены уже происходят?

Т9: Был ли у людей...?

В целом, молодежь полагает, что у нее «был выбор» на рынке труда; некоторые отмечают, что у них была «уверенность», а несколько человек заявили о «чувстве причастности». Молодежь с высшим образованием реже говорила о «выборе» в отличие от молодежи с полным начальным, средним или профессиональным образованием.



Иметь выбор, но в то же время отмечать отсутствие возможностей и навыков – это противоречивые взгляды на одни и те же условия на местном рынке труда. В своих историях молодежь довольно часто отмечает, что часто соглашается на такую работу, где требуется меньше навыков и которая хуже оплачивается: такие решения ненадежны, и нередко миграция считается более выгодным вариантом.

Так ли это, что рынок труда предоставляет меньше возможностей для молодежи с высшим образованием, что и вызывает у них чаще ощущение, что у них «нет выбора»?

СУЩЕСТВУЮЩИЕ КОРРЕЛЯЦИИ И РЕЗУЛЬТАТЫ

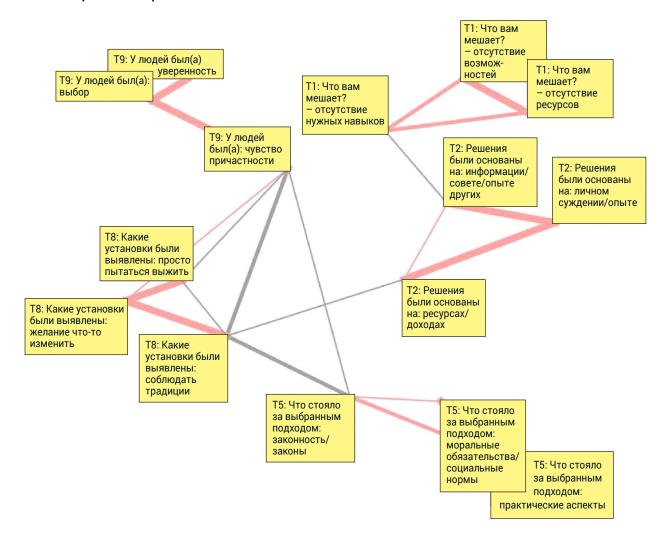
Говоря в целом, между триадами в нашей базе данных, наблюдаются слабые корреляции. Такое первое наблюдение говорит, вероятно, о том, что наша группа респондентов была очень разношерстной, что у молодежи противоречивые взгляды на безработицу и связанные с ней проблемы. Такой общий вывод перекликается с дискуссиями, которые мы вели в процессе анализа с разными специалистами-практиками и политиками.

Тем не менее, далее мы проанализировали три положительные корреляции, в частности:

Значительная часть респондентов, кто считает, что отсутствие навыков - это препятствие на пути к надлежащему трудоустройству, также считает, что в их историях решения принимались на

основании советов и информации от посторонних.

Если такая взаимосвязь имеет значение для ответственных органов и организаций, предоставляющих различную информацию и консультационные услуги молодежи, то, вероятно, дальнейшие меры должны быть направлены на совершенствование и более точную специализацию профессионального ориентирования и сопутствующих услуг в зависимости от молодежных групп. С другой стороны, дальнейшие меры могут предусматривать еще более активное привлечение молодежи в целях создания групп взаимной поддержки, информационных служб для молодежи по принципу от равного к равному, или сочетание того и другого подхода.



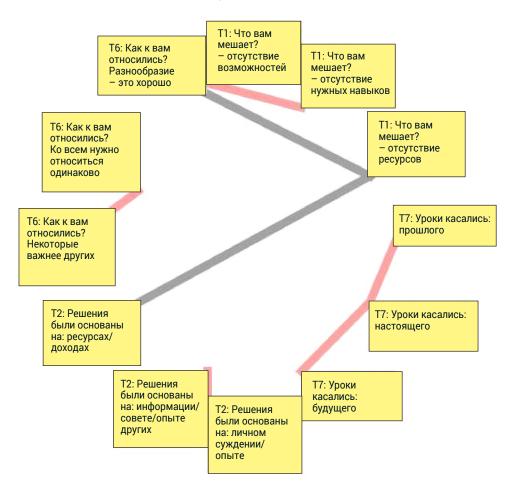
Эта корреляция перекликается с вышеприведенными заключениями о том, что консультационных услуг для молодежи очень мало или они неэффективны, о том, что не хватает специальных услуг профессиоориентирования нального И, ПОМИМО всего, полностью отсутствуют средне- и долгосрочные прогнозы спроса на навыки. Среди таких навыков, в первую очередь, не хватает т.н. «мягких» навыков (решительность и целеустремленность, межличностные и коммуникативные умения, способности учиться и совершенствоваться, эффективные способы «продажи» своих знаний, навыки критического мышления, налаживания связей, креативности и личного брендинга) и «жестких» навыков (несоответствие между знаниями, полученными за партой, и тем, чего на самом деле требуют работодатели, знания в области ИКТ и владение иностранными языками). Молодые люди также неоднократно указывали на отсутствие навыков публичной презентации, особенно для прохождения собеседований. Эффективное управление временем и пунктуальность также отмечены среди важных аспектов молодежных микро-

нарративах, так как они оказывают позитивное или негативное влияние в ходе осуществления индивидуальных планов и стратегий поиска работы.

2. Имеющие или переживающие сильное «чувство причастности» в своих историях считают важным «соблюдать традиции».

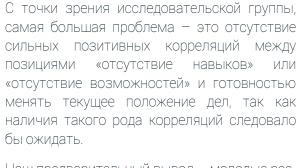
Это достаточно проблемная корреляция, так как количество таких историй немного, а толковать их обременительно. Вероятно, это означает, что те, кто уже вошел на рынок труда, считают себя привилегированными членами «элитного клуба», и тем самым стремятся поддержать «статус кво». Данная корреляция сильнее у женщин (R 0,4), чем у мужчин (R 0,3). В таких историях большой упор делается на «кумовство» и на то, как важно иметь кого-то, кто мог бы «порекомендовать тебя» на ту или иную работу.

3. Рассказы молодых людей, считающих «отсутствие ресурсов» препятствием к трудоустройству, находятся в позитивной корреляции, в то время как

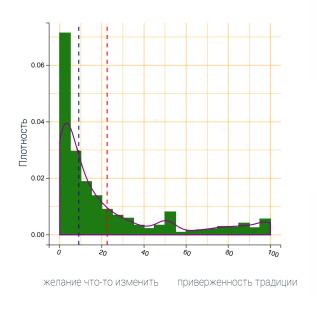


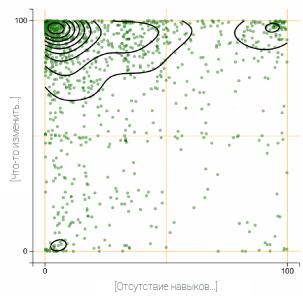
решения также «основывались на ресурсах/доходах» и на том, что «разнообразие – это хорошо», когда речь идет об отношениях между людьми.

Во многих из изученных рассказов, молодые людирассказываютоситуациях,когдапрепятствием была нехватка каких-то конкретных ресурсов, в том числе связей. И напротив, когда такие ресурсы есть, появляется больше возможностей для получения работы. Эта корреляция сильна (R 0.4) в группе молодежи с высшим образованием, безработных и ищущих работу.



Наш предварительный вывод — молодые респонденты стремятся к переменам, особенно те, кто жалуется на отсутствие возможностей и/или ресурсов; вместе с тем, следует отметить отсутствие единой точки зрения на





эти проблемы. Лишь несколько молодых людей, признающих, что отсутствие навыков — это проблема, говорят о необходимости перемен. В то же время, очень высок уровень пессимизма, предопределенности и поиска решений, исходя только лишь из собственных соображений. Дополнительное давление и барьеры к участию молодежи в трудовых отношениях создаются широко распространившимся дискриминационным отношением к молодежи на рынке труда. Молодые люди практически не способны бороться с такой дискриминацией.

Несоответствие навыков и недоиспользование трудового потенциала:

Врезультате анализатриад, диадиимеющихся корреляций, а также анализа рассказов о трудоустройстве, мы предложили ряд возможных экспериментов по повышению трудоустройства среди молодежи, а именно:

• Разработать и протестировать современные тренинги и презентации в области профессиональной ориентации и карьерных консультаций, под руководством компаний частного сектора, менеджеров по найму персонала. Использовать возможности для поощрения молодых людей, рассматривать предложения о работе с неполным рабочим днем, стажировки, более низкооплачиваемые возможности, которые в будущем могут принести более высокие доходы, рассматривать рыночные ниши (например, творческие отрасли) и развивать свои лидерские навыки;

- Поощрять использование социальных сетей и связей для распространения имеющейся информации о востребованных или недостающих навыках, имеющихся возможностях и услугах трудоустройства молодежи. Собирать успешные примеры трудоустройства молодежи и распространять их, делая при этом особый акцент на тех навыках, которые помогли достичь хороших профессиональных результатов.
- Информировать студентов о «мягких» навыках, востребованных на рынке труда, и внедрять механизмы оценки применимости навыков на университетском уровне, с использованием таких доступных платформ, как Linkedin, Moodle, и т.д.
- Внедрять курсы по развитию «мягких» навыков в университетах.

В связи с готовностью и решимостью что-то изменить на местном рынке труда:

- Направить существующие способности молодежи на создание новых идей по повышению их трудоустройства через конкретные проекты под наблюдением частного сектора либо государственных служб занятости; поддерживать эти проекты на этапе развития, а также проводить оценку воздействия таких проектов;
- Разработать и реализовать схемы гарантированного трудоустройства: корректировать выделение пособий по безработице, перенаправляя их работодателям в счет уплаты части заработной платы каждому нанятому ими безработному в течение определенного срока времени;
- Поощрять занятия спортом и другие виды учебы и досуга среди молодежи, находящейся в поиске работы.
 Доступность таких услуг может повысить уровень заинтересованности в трудоустройстве и упростить социальную интеграцию.

В связи с сокращением дискриминационных практик:

- Помочь молодежи начать движения
 в ФБ или другие подобные инициативы
 в целях повышения трудоустройства
 и сокращения дискриминационных
 практик на рынке труда;
- Запустить в пилотном режиме
 программу инновационных грантов
 для компаний, служащих примером
 интеграции наиболее уязвимых и
 отчужденных групп молодежи (в том
 числе молодежи с особыми нуждами,
 этнических меньшинств, одиноких мам,
 и т.п.); поощрять создание дневных
 центров для мам/пап, желающих
 вернуться на работу после
 декретного отпуска;
- Запустить кампанию «Fail Moldova» по освещению негативных дискриминационных практик и привлечению общественного внимания к существующей проблеме/проблемам, которые и приводят к социальному отчуждению;

В связи с расхождением в представлениях молодежи и частного сектора о том, каких именно навыков не хватает:

• Молодежи необходимо уделять больше внимания своим навыкам во время собеседований при приеме на работу; как правило, об этом никто не говорит, в то время как работодатели обращают специальное и повышенное внимание способности молодых соискателей «продавать» свои навыки и знания; можно организовать на добровольных началах короткие тренинги по наработке «мягких» навыков и провести их перед крупными ярмарками рабочих мест – это поможет молодым людям лучше представить себя во время собеседования. Какие-либо более серьезные инвестиции в развитие «мягких» навыков у молодежи могут провалиться, так как в настоящее время мало кто из молодежи

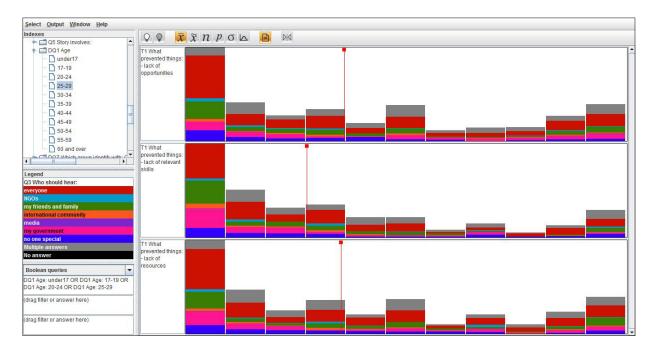
- связывает наличие таких навыков со своим будущим вхождением на местный рынок труда;
- Учебные заведения должны
 предусмотреть возможности для
 создания студентами своих СV
 во время учебы и поощрять их к
 этому, обращая особое внимание
 на картографирование их навыков,
 приобретенных во время учебы и
 внеклассной работы в качестве
 волонтеров или стажеров. Учебные
 заведения могут использовать
 существующие онлайн-платформы
 (moodle, linkedin, и т.д.). Это поощрит
 студентов планировать свое будущее,
 в том числе ставить перед собой
 профессиональные цели;
- Помочь молодежи в поиске самостоятельных видов занятости; проводить бесплатные тренинги и прививать компетенции экономически активного гражданина; предоставлять начальное финансирование молодым людям, желающим найти работу на условиях самозанятости; такие тренинги и коучинг могут предоставляться компаниями частного сектора и не требуют больших инвестиций из скудного государственного бюджета;
- Исключить или свести к минимуму «домашние задания» для студентов, заменив их работой над проектами по индивидуальным планам трудоустройства; заменить факультативные курсы в учебной программе вуза на часы/кредиты наставничества со стороны руководителей компаний частного сектора, занимающихся наставничеством и профессиональным ориентированием;
- Перенести лучшие практики стажировок в частном секторе в государственные программы стажировок, чтобы увеличить инвестиции в государственные

- программы и повысить качество стажировок молодежи; призвать молодежь оказывать больше давления на текущие программы стажировок в государственных учреждениях, чтобы повысить общее качество таких предложений;
- Информировать молодежь о несоответствии в навыках – в частности, призывать работодателей специально говорить о причинах безработицы, обращая особое внимание при этом на несоответствия в навыках. Кроме того, работодатели могут рассказывать об историях успеха на своих вебсайтах.
- Адаптировать/прививать лучшие практики гендерного равноправия в частном секторе, включая присуждение почетного знака ПРООН «Равенство между мужчинами и женщинами» или т.п. компаниям, работающим на принципах открытой конкуренции и явных дополнительных преимуществ;
- Составлять и распространять истории (успеха или провала), в которых описывается опыт молодежи, связанный с получением работы под давлением существующих дискриминационных практик и маргинализации; распространять такие истории с помощью Молодежной обсерватории навыков и Экспериментальной лаборатории;
- Повышать мобильность трудовых ресурсов, тем самым расширяя возможности для трудоустройства молодежи; отправлять мобильные группы специалистов по рынку труда в наиболее удаленные районы, чтобы информировать молодежь о требованиях и тенденциях на рынке труда и возможностях для учебы, а также собирать информацию для «общего CV» у заинтересованных в получении работы.

КТО ДОЛЖЕН ВАС **ВЫСЛУШАТЬ?**

Интересно, что на вопрос «Кто должен выслушать ваши истории», когда речь шла об отсутствии навыков как препятствии к устройству на рынке труда, молодые люди указывали несколько важных фигур — друзей, родственников и правительство. Однако на тот же вопрос касательно возможностей и отсутствия ресурсов картина ответов оказа-

лась обратной — тут гораздо большая роль отводилась всему «обществу». К сожалению, «СМИ», по мнению молодежи, играет гораздо меньшую роль и может сделать гораздо меньше в отличие от правительства, семьи и друзей, чтобы помочь молодежи преодолеть существующие барьеры на рынке труда.



ВЫВОДЫ РЕКОМЕНДАЦИИ

Были сделаны следующие основные выводы:

- 1. Анализ представлений молодежи о безработице на основе микронарративов доказывает действенность инновационного метода, с помощью которого можно лучше понять текущее положение молодежи на рынке труда, как его видит сама молодежь. Нарративы служат также средством привлечения заинтересованных сторон к выработке беспроигрышных решений и экспериментов по повышению трудоустройства. Сравнивая триады между собой и моделируя возможную «миграцию» концентраций историй по триадам, можно также предсказать некоторые направления дальнейшего развития событий и тенденции на рынке труда.
- 2. Молодежь желает, чтобы ситуация на местном рынке труда изменилась к лучшему. Высокий уровень дискриминации, отстранение от рынка труда, отсутствие навыков, возможностей и ресурсов – все это проблемы, понижающие шансы молодежи на трудоустройство. Учитывая высокую концентрацию историй, вокруг необходимости «перемен» на рынке, можно сделать вывод о том, что необходимо, в срочном порядке, мобилизовать ресурсы на срочную экспериментальную проверку беспроигрышных решений по повышению трудоустраиваемости. Такие эксперименты, предусмотренные в ныне действующей Стратегии трудоустройства, необходимо проводить с привлечением молодежи к их разработке и реализации.
- 3. Самым большим препятствием является отсутствие возможностей, навыков и ресурсов. Как показали микронарративы, «отсутствие опыта работы» - главное препятствие на пути к вхождению молодежи на рынок труда. Взгляды молодежи и работодателей в корне расходятся: в то время как менеджеры по найму сотрудников из частного сектора считают, что молодежи не хватает необходимых навыков, молодежь видит главную проблему в ограниченных возможностях и в «отсутствии опыта работы». Одно из возможных решений – предоставление молодым людям, желающим трудоустроиться, высоко инклюзивных и хорошо продуманных стажировок, услуг наставничества и программ ученичества в организациях частного сектора.
- 4. Мнения молодежи далеко разошлись по вопросу об осознании и признании факта отсутствия навыков и «желания что-то изменить». Большинство опрошенных никак не связывают отсутствие навыков с «переменами», которые они хотят увидеть на рынке труда. Выделяется также небольшая группа молодых людей, не признающих нехватку отдельных навыков и не заинтересованных в переменах. Говоря о навыках, подавляющее большинство молодых людей рассказывает истории из прошлого и настоящего, намного реже из «будущего», а это говорит о пессимистичном отношении будущим возможностям, связанным с применением имеющихся навыков на местном рынке труда.

- 5. Молодежь хочет, чтобы к ней «относились так же, как к остальным» на рынке труда; она требует больше здоровой конкуренции и меньше дискриминации; в своих рассказах молодые люди признают, что более уверенные в себе люди, как правило, добиваются большего и получают лучшие рабочие места на местном рынке.
- 6. В будущих планах и программах, нацеленных на борьбу с безработицей среди молодежи и на повышение трудоустраиваемости молодежи, необходимо учитывать то, что сама по себе это очень разнообразная группа с разными (и иногда противоречивыми) потребностями. Прежде чем внедрять сложные программы, не прошедшие оценку на предмет их будущего воздействия и на которые выделяются
- скудные бюджетные ресурсы, рекомендуется провести специальные эксперименты. Такие эксперименты должны быть направлены на конкретные целевые группы, особенно на те, у которых нет возможностей обновить свои профессиональные и «мягкие» навыки будь то по причине конкуренции, ограниченного доступа к образованию и др.
- 7. При подготовке политических мер, направленных на повышение трудоустраиваемости молодежи, должны учитываться прогнозируемые демографические изменения, как на период выполнения таких мер, так и после него, а также прогнозы о численности и структуре населения, в целях рационального использования имеющихся ресурсов.

Приложение. ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПРОФИЛЬ РЕСПОНДЕНТОВ

