

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет
Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій
Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

(підпис) (прізвище та ініціали)

« ____ » _____ 20__ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

здобувача ступеня бакалавра соціальної роботи

Волощук Валерії Геннадіївни

за темою «Інформаційно-освітні засоби у роботі з молоддю щодо безпечного
працевлаштування за кордоном»

(галузь знань 23 «Соціальна робота», спеціальність 231 «Соціальна робота»)

Науковий керівник

старший викладач кафедри ППСТ

Назаров Микола Сергійович

(підпис) (прізвище, ім'я, по батькові)

« ____ » _____ 20__ р.

Підсумкова оцінка:

Національна шкала _____

Кількість балів ECTS _____

Члени комісії _____

(підпис) (прізвище та ініціали)

Члени комісії _____

(підпис) (прізвище та ініціали)

Члени комісії _____

(підпис) прізвище та ініціали)

Суми 2020

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. Теоретична частина кваліфікаційної роботи	5
1.1. Аналіз законодавства у відповідності до послуги первинної соціальної профілактики та питань трудової міграції за кордон.....	5
1.2. Особливості молоді, котра емігрує на роботу за кордон.....	16
1.3. Етичні засади роботи у відповідності до послуги первинної соціальної профілактики.....	20
1.4. Розкриття поняття лекції-бесіди як інформаційно-освітнього засобу у роботі з молоддю.....	23
Висновки до розділу 1	25
РОЗДІЛ 2. Практична частина кваліфікаційної роботи	27
2.1. Особливості лекції-бесіди як інформаційно-освітнього засобу з урахуванням специфіки молоді, як основної цільової аудиторії.....	27
2.2. Організація лекції-бесіди, як інформаційно-освітнього засобу у роботі з молоддю з питань безпечного працевлаштування за кордоном.....	28
2.3. Результати проведення лекції-бесіди серед молоді з питань трудової міграції та безпечної поведінки при працевлаштуванні за кордоном.....	30
Висновки до розділу 2	35
ВИСНОВКИ	37

РЕКОМЕНДАЦІЇ	39
СПИСОК	ВИКОРИСТАНИХ
ДЖЕРЕЛ	41
ДОДАТКИ	44

ВСТУП

Однією з депресивних тенденцій в сучасній Україні є проблема працевлаштування молоді. За даними Державної служби статистики України показники робочої сили за 9 місяців 2019 року ілюструють, що відсоток зайнятості молоді, на відміну від відсотка зайнятості населення більш старшого віку найнижчий: 15 років і старше - 51,9%, 15-70 років - 58,3%, працездатного віку - 67,8%. Рівень безробітного населення (за методологією МОП) Державної служби статистики України на 2019 рік у молоді найвищий: 15 років і старше - 1 462 тис. осіб, 15-70 років - 1 462 тис. осіб, працездатного віку - 1 461 тис. осіб. Так, молоді фахівці після закінчення навчального закладу не можуть знайти роботу в нашій країні [17].

Зокрема, станом на 2019 рік, кількість випускників, які звернулися за послугами до Державної служби зайнятості становила 6,1 тис. осіб (4,8 тис. з них випускники вищих навчальних закладів та 1,3 тис. випускники професійно-технічних навчальних закладів). Варто зазначити, що довгострокове перебування у стані безробіття збільшує для працівників ризики втрати навичок та професійних вмінь, ослаблює мотивацію до активного пошуку роботи; зменшує шанси на працевлаштування, має ризики зниження рівня життя, поступову деградацію особистості та звужує можливості для самореалізації [23].

Саме тому, найбільш міграційні настрої з метою працевлаштування за кордоном спостерігаються серед української молоді віком від 20 до 29 років. Це відповідає основним потребам цієї вікової групи: пошук роботи та працевлаштування. Головними причинами міграції молоді за кордон в основному виділяють економічні: заробити грошей заради матеріального добробуту (47,8% від тих, хто виявив бажання емігрувати) та існуючі кращі можливості для роботи за кордоном, аніж в Україні (39,3% від тих, хто виявив бажання емігрувати). Серед інших причин виділяють бажання отримати досвід життя в інших країнах, відсутність в Україні демократії та

законності, відсутність таких можливостей для навчання в нашій країні, як в інших країнах, військові дії на Сході держави та інше. За основу було взято результати соціологічного дослідження «Молодь України – 2018», проведеного на замовлення Міністерства молоді та спорту України [13].

Беручись за пошук роботи за кордоном постає питання обрання фірми-посередника - кадрового агентства, яких зараз з'явилося чимало. Справжніх професіоналів, на жаль, знайти неабияк важко, бо разом із тенденцією виїзду за кордон активно процвітає шахрайство. Часто ми чуємо від людей, як їх надурили з документами, роботою або грошми. Тому постає логічне питання: до кого звернутися за допомогою аби не бути обманутим та як себе потрібно поводити[3]?

Ключовою проблемою «нових мігрантів», тобто молоді, за словами експерта із міграційних досліджень Мирослави Керик є незнання елементарних правил безпечної поведінки, а відповідно – вразливість для різного роду шахраїв. При цьому, за словами голови фундації «Наш вибір», яка займається передусім розвитком культурних, освітніх та економічних зв'язків, найбільше потерпають від шахраїв новоприбульці зі сходу країни: «Якщо люди із Західної України вже мають досвід, мають мережу, і знають, до кого не потрібно звертатися, бо тебе можуть обдурити, то люди зі Східної України переважно шукають роботу через агентство, зокрема в перший раз. Вони можуть і не знати, що купують фальшиві дозволи на роботу і приїжджають до Польщі, а потім з'ясовують, що не мають роботи, не мають грошей і не мають куди звернутися» [22].

РОЗДІЛ 1. Теоретична частина кваліфікаційної роботи

1.1. Аналіз законодавства у відповідності до послуги первинної соціальної профілактики та питань трудової міграції за кордон

Основні документи, котрі регулюють питання трудової міграції за кордон та надання послуги первинної соціальної профілактики:

1. Міжнародні документи: Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів, Європейська соціальна хартія (переглянута)

2. Конституція України [11]

3. Внутрішньо-українські документи: ЗУ «Про соціальні послуги», ЗУ «Про захист персональних даних», ЗУ «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю»

4. Постанови, накази Міністерства соціальної політики України: Постанова Кабінету Міністрів України Деякі питання діяльності центрів надання соціальних послуг (2020), Наказ Міністерства соціальної політики України Про затвердження державного стандарту соціальної послуги профілактики.

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод(документ 995_004, чинний, поточна редакція — Редакція від 02.10.2013, підстава - 994_002-13) [10]

Основні положення конвенції, котрі стосуються тематики моєї дипломної роботи:

Стаття 1

Зобов'язання поважати права людини

Високі Договірні Сторони гарантують кожному, хто перебуває під їхньою юрисдикцією, права і свободи, визначені в розділі I цієї Конвенції.

Розділ I

Права і свободи

Стаття 4

Заборона рабства і примусової праці

1. Нікого не можна тримати в рабстві або в підневільному стані.
2. Ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю.

Стаття 5

Право на свободу та особисту недоторканність

Кожен має право на свободу та особисту недоторканність. Нікого не може бути позбавлено свободи, крім випадків, встановлених законом.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (документ 995_042, чинний, поточна редакція — Ратифікація від 19.10.1973, підстава - 2148-08) [12]

Основні положення пакту, котрі стосуються тематики моєї дипломної роботи:

Частина II

Стаття 5

Ніяке обмеження чи приниження будь-яких основних прав людини, визнаних або існуючих в якій-небудь країні на підставі закону, конвенцій, правил чи звичаїв, не допускається під тим приводом, що в цьому Пакті не визнаються такі права.

Частина III

Стаття 7

Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи, зокрема:

- справедливу зарплату і рівну винагороду за працю;
- задовільне існування для них самих та їх сімей відповідно до постанов цього Пакту;
- умови роботи, що відповідають вимогам безпеки і гігієни

Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів
(документ 994_307, чинний, поточна редакція — Ратифікація від 16.03.2007,
підстава - 755-V) [4]

Основні положення конвенції, котрі стосуються тематики моєї
дипломної роботи:

Глава III

Стаття 16

Умови праці

1. У тому, що стосується умов праці, трудящим-мігрантам, яким дозволено займатися роботою, надається режим, не менш сприятливий, ніж режим, що надається працівникам країни перебування відповідно до законодавчих чи адміністративних положень, колективних трудових договорів або звичаїв.

2. Відступ від принципу рівності, згаданого в попередньому пункті, шляхом укладення індивідуальних контрактів є неприпустимим.

Стаття 26

Право на звернення до судів та адміністративних органів держави, що приймає

Трудящі-мігранти мають право на тих самих умовах, що й громадяни країни перебування, на всебічний правовий та судовий захист їх особистого майна, а також їхніх прав та інтересів, зокрема вони мають право на звернення до компетентних судів та адміністративних органів у такий самий спосіб, що й громадяни, відповідно до законодавства держави, що приймає, а також право на отримання допомоги з боку будь-якої особи на їх вибір, яка має право надавати таку допомогу згідно з законодавством цієї держави.

Європейська соціальна хартія (переглянута)
(документ 994_062, чинний, поточна редакція — Редакція від 07.09.2016) [5]

Основні положення хартії, котрі стосуються тематики моєї дипломної роботи:

Стаття 14

Право на користування послугами соціальних служб

З метою забезпечення ефективного здійснення права на користування послугами соціальних служб Сторони зобов'язуються:

- сприяти функціонуванню служб або створювати служби, які, завдяки використанню методів соціальної роботи, сприяли б підвищенню добробуту і розвитку як окремих осіб, так і груп у суспільстві.

Стаття 19

Право трудящих-мігрантів і членів їх сімей на захист і допомогу

З метою забезпечення ефективного здійснення права трудящих-мігрантів і членів їх сімей на захист і допомогу на території держави будь-якої іншої Сторони, Сторони зобов'язуються:

- сприяти, у разі необхідності, співробітництву між державними і приватними соціальними службами у країнах еміграції та імміграції;

- забезпечувати робітникам, котрі перебувають на території їхніх держав на законних підставах, режим не менш сприятливий, ніж режим, який надається їх власним громадянам у тому, що стосується судочинства.

ЗУ «Про соціальні послуги» (документ 2671-VIII, чинний, поточна редакція — Прийняття від 17.01.2019) [7]

Основні положення та визначення, котрі стосуються тематики моєї дипломної роботи:

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення основних термінів

Соціальні послуги - дії, спрямовані на профілактику складних життєвих обставин, подолання таких обставин або мінімізацію їх негативних наслідків для осіб/сімей, які в них перебувають. Особі/сім'ї можуть надаватися одна або одночасно декілька соціальних послуг;

Базові соціальні послуги - соціальні послуги, надання яких отримувачам соціальних послуг відповідно до цього Закону забезпечується Київською та Севастопольською міськими державними адміністраціями, районними, районними у містах Києві та Севастополі державними адміністраціями, виконавчими органами міських рад міст обласного значення, а також виконавчими органами сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад, створених згідно із законом та перспективним планом формування територій громад і визнаних Кабінетом Міністрів України спроможними в порядку, встановленому законом (далі - ради об'єднаних територіальних громад);

Відповідно до розділу III статті 16 цього Закону Класифікація соціальних послуг базовими є наступні соціальні послуги:

- 1) догляд вдома, денний догляд;
- 2) підтримане проживання;
- 3) соціальна адаптація;
- 4) соціальна інтеграція та реінтеграція;
- 5) надання притулку;
- 6) екстрене (кризове) втручання;
- 7) консультування;
- 8) соціальний супровід;
- 9) представництво інтересів;
- 10) посередництво (медіація);
- 11) соціальна профілактика;
- 12) натуральна допомога;

13) фізичний супровід осіб з інвалідністю, які мають порушення опорно-рухового апарату та пересуваються на кріслах колісних, порушення зору;

14) переклад жестовою мовою;

15) догляд та виховання дітей в умовах, наближених до сімейних;

16) супровід під час інклюзивного навчання;

17) інформування

Вразливі групи населення - особи/сім'ї, які мають найвищий ризик потрапляння у складні життєві обставини через вплив несприятливих зовнішніх та/або внутрішніх чинників;

Складні життєві обставини - обставини, що негативно впливають на життя, стан здоров'я та розвиток особи, функціонування сім'ї, які особа/сім'я не може подолати самотійно.

Чинники, що можуть зумовити складні життєві обставини (ті, які стосуються тематики моєї роботи):

а) безробіття;

б) малозабезпеченість особи;

в) потрапляння в ситуацію торгівлі людьми

Стаття 4. Законодавство про соціальні послуги

Законодавство про соціальні послуги ґрунтується на Конституції України і складається з цього Закону, інших законів та нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до цього Закону, що регулюють відносини у системі надання соціальних послуг, та міжнародних договорів України з питань надання соціальних послуг, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж передбачені цим Законом, застосовуються норми такого міжнародного договору.

ЗУ «Про захист персональних даних» (документ 2297-VI, чинний, поточна редакція — Редакція від 20.03.2020, підстава - 524-IX) [6]

Основні положення та визначення, котрі стосуються тематики моєї дипломної роботи:

Стаття 1. Сфера дії Закону

Цей Закон регулює правові відносини, пов'язані із захистом і обробкою персональних даних, і спрямований на захист основоположних прав і свобод людини і громадянина, зокрема права на невтручання в особисте життя, у зв'язку з обробкою персональних даних.

Стаття 2. Визначення основних термінів

Персональні дані - відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована;

Суб'єкт персональних даних - фізична особа, персональні дані якої обробляються;

Розпорядник персональних даних - фізична чи юридична особа, якій володільцем персональних даних або законом надано право обробляти ці дані від імені володільця.

Стаття 3. Законодавство про захист персональних даних

Відповідно до статті 3 Законодавство про захист персональних даних складають Конституція України, цей Закон, інші закони та підзаконні нормативно-правові акти, міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Стаття 5. Об'єкти захисту

Об'єктами захисту є персональні дані.

ЗУ «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» (документ 2558-III, чинний, поточна редакція — Редакція від 01.01.2020, підстава - 2671-VIII) [8]

Основні положення та визначення, котрі стосуються тематики моєї дипломної роботи:

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

Соціальна робота з сім'ями, дітьми та молоддю - професійна діяльність, спрямована на запобігання, мінімізацію негативних наслідків та подолання складних життєвих обставин сімей, дітей та молоді, посилення їхньої здатності до реалізації власного життєвого потенціалу.

Стаття 2. Законодавство України про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю

Законодавство України про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю ґрунтується на Конституції України і складається з цього Закону, Закону України "Про соціальні послуги" та інших нормативно-правових актів.

Якщо міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені цим Законом, застосовуються правила міжнародних договорів.

Стаття 4. Об'єкти соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю

- сім'ї, діти, молодь;
- професійні та інші колективи;
- вразливі групи населення, з якими здійснюється соціальна робота.

Розділ II

ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З СІМ'ЯМИ, ДІТЬМИ ТА МОЛОДДЮ

Стаття 9. Соціальна профілактика серед сімей, дітей та молоді передбачає здійснення:

- комплексних заходів, спрямованих на запобігання сімейному неблагополуччю, соціальному сирітству, домашньому насильству та жорстокому поводженню з дітьми, торгівлі людьми, найгіршим формам дитячої праці;
- інформаційно-просвітницької, пропагандистської роботи в сім'ях, серед дітей та молоді за місцем проживання, навчання або роботи, спрямованої на формування в особистості стандартів позитивної поведінки, здорового способу життя.

Постанова Кабінету Міністрів України Деякі питання діяльності центрів надання соціальних послуг(2020) (документ 177-2020-п, чинний, поточна редакція — Прийняття від 03.03.2020) [18]

Основні положення та визначення, котрі стосуються тематики моєї дипломної роботи:

ТИПОВЕ ПОЛОЖЕННЯ

про центр надання соціальних послуг

Центр надання соціальних послуг є комплексним закладом соціального захисту населення, структурні або відокремлені (територіальні) підрозділи якого провадять соціальну роботу та надають соціальні послуги особам/сім'ям, які належать до вразливих груп населення та/або перебувають у складних життєвих обставинах (далі - особи/сім'ї).

Центр у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, наказами Мінсоцполітики, іншими нормативно-правовими актами з питань надання соціальних послуг, а також цим Положенням.

Основними завданнями центру (у відповідності до тематики моєї дипломної роботи) є:

- проведення соціально-профілактичної роботи, спрямованої на запобігання потраплянню в складні життєві обставини осіб/сімей, які належать до вразливих груп населення

Центр відповідно до визначених цим Положенням завдань:

- надає соціальні послуги відповідно до державних стандартів соціальних послуг, перелік яких зазначений у розділі III статті 16 ЗУ «Про соціальні послуги» Класифікація соціальних послуг базовою з яких виділяється і 11 послуга – соціальна профілактика

- забезпечує захист персональних даних отримувачів соціальних послуг відповідно до Закону України “Про захист персональних даних”.

Наказ Міністерства соціальної політики України про затвердження Державного стандарту соціальної послуги профілактики

(документ z1155-15, чинний, поточна редакція — Прийняття від 10.09.2015)
[15]

Основні положення та визначення, котрі стосуються тематики моєї дипломної роботи:

I. Загальні положення

У цьому Державному стандарті терміни вживаються у таких значеннях:

Послуга соціальної профілактики - комплекс заходів, що здійснюються суб'єктом, який надає соціальні послуги, спрямований на попередження, обмеження та зупинення негативних соціальних і особистісних (поведінкових) явищ та їх наслідків у соціальному середовищі та реалізується за допомогою різних інструментів впливу соціального, юридичного, педагогічного, психологічного характеру. Соціальна послуга надається особам, сім'ям, групам осіб, які опинилися у складних життєвих обставинах, спричинених інвалідністю, віком, станом здоров'я, соціальним становищем, бездомністю, відбуванням покарання у вигляді обмеження або позбавлення волі на певний строк тощо;

Надавач соціальної послуги профілактики - фахівець/група фахівців у сфері надання соціальних послуг (мультидисциплінарна команда), який (які) безпосередньо виконує(ють) заходи, що становлять зміст соціальної послуги профілактики;

Отримувач соціальної послуги профілактики - особа, сім'я, група осіб, яка (які) через складні життєві обставини, спричинені інвалідністю, віком, станом здоров'я, соціальним становищем, бездомністю, відбуванням покарання у вигляді обмеження або позбавлення волі на певний строк тощо, користується(ються) заходами, що становлять зміст соціальної послуги (на індивідуальному рівні). Замовник соціальної послуги (на рівнях громади, групи) - представник підприємства, установи, організації, закладу, де потенційний отримувач навчається, працює, перебуває, проживає, отримує інші соціальні послуги.

VIII. Зміст соціальної послуги

Основні заходи, що складають зміст соціальної послуги, передбачають:

- організацію навчання та просвіту щодо зміни поведінки на більш безпечну;

- розроблення та розповсюдження рекламно-інформаційних матеріалів.

Заходи соціальної послуги реалізуються через такі основні форми:

- соціальна реклама (розробка, тиражування, розповсюдження);
- інформаційно-освітні матеріали (ІОМ) (розробка, тиражування, розповсюдження).

Зазначені форми застосовуються у разі надання послуг первинної соціальної профілактики. Вибір форми залежить від потреб отримувача та мети надання послуги.

ВИДИ

соціальної профілактики

До видів соціальної профілактики належать:

1. Первинна соціальна профілактика
2. Вторинна соціальна профілактика
3. Третинна соціальна профілактика

I. Опис заходів, що складають зміст послуги у межах первинної

соціальної профілактики

1. Навчання та просвіта:

- формування/підвищення мотивації до дотримання безпечної щодо здоров'я та життя поведінки;

- інших питань, залежно від потреб отримувача послуг.

2. Надання довідкових послуг:

розроблення, розміщення та розповсюдження соціальної реклами та інформаційно-освітніх матеріалів (далі - ІОМ) щодо:

- формування певних уявлень і ставлення суспільства до соціальних проблем, негативних явищ тощо;

- інформування про шляхи попередження негативних явищ та раннє виявлення причин та умов, які можуть призвести до розвитку проблеми, негативного явища, складних життєвих обставин

Формування як відповідальної поведінки, так і здорового способу життя повинно відбуватися шляхом систематичної роботи з отримувачем послуг, з використанням різних відповідних форм та методів. Також можуть використовуватись одноразові заходи, спрямовані на надання конкретної допомоги або консультації в межах конкретної ситуації та з урахуванням особистих потреб отримувача послуг.

Висновок: у цьому пункті були описані основні документи, які регулюють питання трудової міграції за кордон та надання послуги первинної соціальної профілактики. Були представлені як міжнародні документи, так і українські. До міжнародних відносяться: Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів та Європейська соціальна хартія (переглянута). До українських документів віднесена Конституція України та внутрішньо-українські документи, такі як: ЗУ «Про соціальні послуги», ЗУ «Про захист персональних даних», ЗУ «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю». Також, відповідно до об'єкта дослідження, була розглянута Постанова Кабінету Міністрів України Деякі питання діяльності центрів надання соціальних послуг (2020) та Наказ Міністерства соціальної політики України Про затвердження державного стандарту соціальної послуги профілактики.

1.2. Особливості молоді, котра емігрує на роботу за кордон

Наукові дослідження молоді постійно привертають увагу багатьох громадських діячів і вчених. Незважаючи на їх відмінні риси, різні вчені виходять із загального методологічного судження: визнання молоді частиною суспільства, котра, у свою чергу, є активною та творчою, виступає не лише об'єктом, на який чиниться суспільна дія, а й суб'єктом суспільної

взаємодії. Політологи розглядають групу молоді як інноваційний прогрес, рушій розвитку країни, соціологи бачать в ній особливу соціокультурну групу, психологи виокремлюють групу з властивими їй особливостями дорослішання особи.

Представники усіх наук повністю сходяться в одній думці, молодість - це передусім період між «дитячістю» і «дорослістю». Під поняттям «дитячості» розуміється дитяча несаможиттєвість, не повна правова та інша відповідальність, не повна працездатність, залежність від старших; під «дорослістю» вже навпаки мається на увазі повна економічна та політична незалежність, правова відповідальність, повна працездатність та саможиттєвість.

У процесі багаторічних досліджень особливостей молоді було оприлюднено ряд теорій, основні з яких склалися в 20-х - на початку 30-х років ХХ століття.

Марксистська концепція розуміння молоді теоретично обґрунтована в працях К. Маркса і Ф. Енгельса, які поклали початок 200 науковим запискам розуміння молоді з боку класового розшарування суспільства. На думку прихильників марксистської теорії, поняття «молоді» взагалі не існує, є молоде покоління певних класів, які по-різному проявляють специфічні характеристики молодості: активність, досвідченість, критичність, безкомпромісність та інші.

Значний внесок у розвиток та дослідження проблематики молоді вніс російський дослідник проблем молоді, молодіжних організацій, державної молодіжної політики І. М. Ільїнський. Його концептуальні підходи виражають основну суть: «молодь — це цінність особливого роду, це головна цінність суспільства, це не тільки поняття демографічне, але також економічне, соціальне, політичне».

Основні положення концепції:

«Молодь — це об'єктивне суспільне явище, яке завжди виступає як велика специфічна вікова підгрупа»

«Молодь — це носій величезного інтелектуального потенціалу, особливих здібностей до творчості, тощо»

«Соціальний статус молоді у певних суспільствах і в усі часи в основному однаковий: молодь одночасно виступає об'єктом і суб'єктом соціалізації».

У новій концепції виховання молоді представлені принципи гуманізму, духовності, демократизму, сильної громадянської позиції, патріотизму, конкурентоспроможності, толерантності, індивідуалізації, варіативності [1].

Окрім визначення особливостей молоді, варто також приділити належну увагу її потребам, оскільки саме вони визначають особливості цієї вікової категорії та формулюють подальшу соціальну роботу з нею. По-перше, варто розібратися з поняттям «потреб».

Потреби - це необхідність у чомусь, бажання володіти певними речами, відчуття гострої нестачі, якщо бажання залишається незадоволеним. Потреби як спонукальні мотиви людини виступають джерелом її активності, що як наслідок підштовхує до певних дій в певному порядку та напрямку. Потреба – це особлива властивість суб'єкта, що виражається у його відношенні та прагненні до необхідних умов існування. Саме тому в соціально-філософській літературі розглядають окремо поняття потреба людини і предмет цієї потреби. Потреба представляє собою лише властивість соціального суб'єкта, а не його діючий стан [20].

Дослідження «Українське покоління Z: цінності та орієнтири», проведене у 2017 році за підтримки Фонду ім. Фрідріха Еберта охоплює широкий спектр тем – від родини і довкілля до зовнішньої політики. Дослідження було зосереджено на молоді віком 14-29 років. Кількість опитуваних склала 2000 респондентів. Методологічно це дослідження належить до серії опитувань, які за підтримки Фонду Фрідріха Еберта вже проводилися на Балканах, у країнах Південного Кавказу та Центральної Азії. Українське дослідження є шістнадцятим з цієї низки.

Відповідно до результатів дослідження більшість опитаної української молоді (72%) стверджує, що не має бажання переїхати до іншої країни та залишити Україну на термін більше шести місяців. Водночас, кожен п'ятий молодий українець (25%) демонструє бажання (від слабкого до дуже сильного) емігрувати. Молодші вікові групи українців виявляють більше бажання виїхати з України, ніж відносно старші групи. Також варто зазначити, що частка тих, хто бажає емігрувати, є найвищою в Києві та найнижчою в Центральних, Південних та Східних регіонах України.

Основними мотиваторами, що спонукають молодь до еміграції є підвищення рівня життя (26%) та вища заробітна плата (22%). В українській молоді також поцікавилися про рівень знань про бажані країни призначення. Серед основних факторів респонденти назвали культурні норми та цінності (38%), а також можливості для працевлаштування (27%) у країні перебування. Молодь найменше усвідомлює можливості у сфері охорони здоров'я та добробуту: 45% української молоді нічого не знають про ці чинники.

Варто також наголосити на тому, що третина молодих людей, які бажають емігрувати, зробили деякі конкретні кроки для того, щоб виїхати з України. Найчастіше вони спілкуються з друзями та родичами, які допомагають переїхати за кордон, або звертаються до потенційних роботодавців, університетів та шкіл. Однак, більшість молодих людей (67%), які бажають емігрувати, не мають запрошень чи підтримки з боку особистих знайомих з бажаної країни перебування. Водночас, кожен п'ятий з них (19%) має таку контактну особу. Крім того, молоді люди з Києва та Західної України знають більше резидентів бажаних країн перебування, порівняно з іншими регіонами України [19].

Висновок: особливості молоді, котра емігрує на роботу за кордон, тісно переплітаються з її потребами: молодь завжди прагне змін та покращення свого становища у суспільстві. За результатами дослідження «Українське покоління Z: цінності та мотиви», проведеного у 2017 році серед молоді

віком 14-29 років, виділено наступні потреби української молоді, котра емігрує на роботу за кордон:

- потреби у самовираженні, саморозвитку та самореалізації;
- потреби у безпеці, захисті, порядку, стабільності, надійності доходів, робочого місця та гідному забезпеченні майбутнього

1.3. Етичні засади роботи у відповідності до послуги первинної соціальної профілактики

Спираючись на «Глобальну декларацію етичних принципів соціальної роботи», ухваленої у липні 2018 року Міжнародною федерацією соціальних працівників та Міжнародною Асоціацією шкіл соціальної роботи ми розглянемо основні етичні принципи роботи з клієнтами соціальних служб та виділимо найголовніші при наданні послуги первинної соціальної профілактики. Матеріал декларації знайомить нас з перебігом ухвалення міжнародних етичних принципів соціальної роботи, які слугують загальною основою для соціальних працівників для досягнення найвищих стандартів професійної доброчесності.

Далі наведено дев'ять етичних принципів соціальної роботи, яких у своїй практиці повинні дотримуватися соціальні працівники, тим самим підтверджуючи зобов'язання підтримувати основні цінності та принципи професійної соціальної роботи, викладені у цій декларації.

Принципи

1. Визнання гідності людини

Визнає природжену гідність усіх людей та прагнення соціальних працівників до встановлення емпатійних відносин з людиною, з якою вони працюють або від імені якої діють. Соціальний працівник надає людині можливість розпоряджатися тими правами, якими вона Сама володіє. Розкриття та визнання уразливих сторін та робота з ними є джерелом зростання, розвитку та людського процвітання.

2. Сприяння правам людини

Соціальні працівники визнають і підтримують фундаментальні та невід'ємні права усіх людей. Соціальні працівники надають клієнтам інформацію щодо їх законних прав та підтримують зусилля самих людей у реалізації власних прав. Соціальні працівники визнають державу як ключового суб'єкта захисту, визнання та здійснення прав людини.

3. Сприяння соціальній справедливості

Соціальні працівники сприяють соціальній справедливості у суспільстві в цілому та стосовно людей, з якими вони працюють. Це означає:

Доступ до справедливих ресурсів

Соціальні працівники підтримують право людей на стійкий дохід, який повинен забезпечуватися шляхом гідної праці та / або соціального забезпечення.

4. Сприяння праву на самовизначення

Соціальні працівники визнають людей спроможними та самостійними, заперечують ті соціокультурні, економічні та політичні чинники, які мають пригноблювальний, маргіналізаційний, експлуатаційний, насильницький вплив на людський розвиток та функціонування. Соціальні працівники визнають, що для ідеального самовизначення потрібні такі ресурси, як гарна освіта, гідна зайнятість, доступ до медичної допомоги, безпечне та стабільне житло, безпека та гарантії, належні санітарні умови, чиста вода, вільне від забруднення навколишнє середовище та доступ до інформації.

5. Сприяння праву на участь

Соціальні працівники працюють над розвитком самооцінки та можливостей людей, сприяючи їх повноцінній участі в суспільному житті, а також повній участі в ухваленні рішень та в діях, які впливають на їх життя.

6. Повага конфіденційності та приватності

Соціальні працівники поважають права людей на конфіденційність та недоторканість їх приватного життя, працюють у відповідності до цього права. При цьому, ці права обмежуються певними нормами, установленими законом. Соціальні працівники інформують людей, з якими вони працюють,

щодо таких обмежень конфіденційності та недоторканості приватного життя. Цей принцип керується Законом України «Про захист персональних даних».

7. Ставлення до людей як до цілісних індивідів

Соціальні працівники визнають біологічні, психологічні, соціальні та духовні аспекти життя людей, розуміють їх і ставляться до всіх людей як до цілісних індивідів. Таке визнання використовується для формулювання холістичних, цілісних оцінок орієнтацій клієнтів соціальних служб.

8. Етичне використання технологій та соціальних медіа

Соціальні працівники при наданні послуг не публікують фотографії людей, з якими вони працюють, без їх згоди. Окрім цього, соціальні працівники несуть відповідальність за надання доказів етичності практики незалежно від способу практики.

9. Професійна доброчесність

Соціальні працівники при наданні послуг своїм клієнтам повинні діяти відповідно до чинного етичного кодексу або керівних принципів у своїй країні; мати необхідну кваліфікацію; розвивати, підтримувати необхідні навички і компетенції для виконання своєї роботи; вживати заходів для професійного та особистого піклування, щоб запобігти вигоранню, покращити робочі стосунки та результати роботи. Рішення, прийняті соціальними працівниками завжди повинні ґрунтуватись на емпіричних доказах, практичній мудрості, етичних, правових та культурних міркуваннях [21].

Висновок: ухвалені міжнародні етичні стандарти свідчать, що фахова соціальна робота у світі рухається за траєкторією розвиткової моделі та спирається на цінності, які Р. Інглегарт – американський соціолог, політолог та засновник соціологічної теорії постматеріалізму відносив до постматеріалістичних, постмодерністських. При наданні послуги первинної соціальної профілактики доречним буде використання усіх дев'яти принципів. Проте, все таки, хочеться зробити акцент на двох принципах: принцип 6 - повага конфіденційності та приватності при наданні послуги

первинної соціальної профілактики керується ЗУ «Про захист персональних даних», підтверджуючи тим самим, що суб'єкт, котрий надає соціальну послугу, вживає заходів щодо захисту персональних даних та конфіденційності інформації про отримувачів послуги або їх законних представників; принцип 8 - етичне використання технологій та соціальних медіа базується на тому, що соціальний працівник при наданні послуги первинної соціальної профілактики має дотримуватися етичної практики та узгоджувати публікації фотографій з клієнтом або групою клієнтів.

1.4. Розкриття поняття лекції-бесіди як інформаційно-освітнього засобу у роботі з молоддю

Поняття лекція походить від латинського слова *lectio*, що означає читання - це організований у доступній формі та систематизований виклад матеріалу, будь - якого читання, теми, розділу предмета або сутності певної проблеми. Лекцію у вищій школі розглядають і як метод, і як форму навчання. Лекція передбачає собою логічно структурований, системний, послідовний та обмежений у часі виклад певного наукового питання, побудований на діалектико - матеріалістичній основі. Під впливом лекційного матеріалу виробляється конкретний погляд на науку, формуються установки на професійну діяльність, мотивації у підході до професії. Структурна побудова лекції формується наступним чином: формулювання теми, складання плану та безпосередній виклад змісту розглядуваного питання.

Основною функцією лекції відповідно до тематики моєї роботи є інформаційно-освітня. Лекція інформує про основні положення та особливості теми, що розглядається, знайомить аудиторію з проблемою, яка вже розв'язана, чи розв'язується в даний час. У своїй роботі я маю намір скористатися нетрадиційним видом лекції – лекції-бесіди. Окрім традиційного викладу лекційного матеріалу, вона також передбачає виклад слухачами своїх точок зору з обговорюваного питання. Сам лектор також може ставити запитання слухачам, щоби почути їх висловлювання,

обґрунтування та позиції. Таким чином, під час проведення лекції формується ґрунт для обміну думками, що призводить до бесіди. Методична специфіка лекції-бесіди полягає в тому, що лектор виступає як у ролі інформатора, так і у ролі співрозмовника, який вміло керує діалогом через систему зустрічних запитань [2].

Окрім проведення лекції-бесіди серед обраної цільової аудиторії передбачається створення вхідного та вихідного опитування. Лекційний матеріал також включатиме в себе матеріал власноруч виготовленої пам'ятки «Твоя безпека за кордоном». Пам'ятка – це невеличка книжечка або аркуш з короткими настановами, відомостями або правилами на якийсь певний випадок або з певного питання [16].

Висновок: лекція, як логічно структурований, системний, послідовний та обмежений у часі засіб викладу основного матеріалу спонукає до роздумів над певними науковими проблемами, до пошуку відповідей на хвилюючі запитання та до перевірки найцікавіших та найважливіших положень. Лекція-бесіда, у свою чергу, спрямована не лише на традиційний виклад матеріалу, а й передбачає виклад слухачами свої точок зору, суджень, висловлювань та зауважень. Таким чином, під час проведення такої лекції формується ґрунт для обміну думками, що і призводить до бесіди. Окрім цього, лекція-бесіда також включатиме в себе матеріал виготовленої пам'ятки «Твоя безпека за кордоном» та вхідне і вихідне опитування серед молоді.

Висновки до розділу 1

Розділ I присвячений теоретичним аспектам дипломної роботи. У вступі було проаналізовано деякі питання, котрі безпосередньо стосуються трудової міграції української молоді за кордон. Тема працевлаштування за кордоном є досить актуальною на сьогоднішній день, особливо для молоді, оскільки саме ця цільова аудиторія найчастіше підпадає у групу трудових мігрантів. Результати соціологічного дослідження «Молодь України – 2018», проведеного на замовлення Міністерства молоді та спорту України наглядно демонструють нам, що найбільш міграційні настрої з метою працевлаштування за кордоном спостерігаються серед української молоді віком 20-29 років, на відміну від подібних настроїв у людей більш старшого віку.

Наразі в Україні діє безліч міжнародних документів, які регулюють питання трудової міграції за кордон. Серед них: Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів, Європейська соціальна хартія (переглянута), тощо.

Особливості молоді, котра емігрує на роботу за кордон, тісно пов'язані з її потребами: молодь прагне змін та покращення свого становища у суспільстві. За результатами дослідження «Українське покоління Z: цінності та мотиви», проведеного у 2017 році серед молоді віком 14-29 років, виділено наступні потреби української молоді, котра емігрує на роботу за кордон:

- Потреби у самовираженні, саморозвитку та самореалізації;
- Потреби у безпеці, захисті, порядку, стабільності, надійності доходів, робочого місця та гідному забезпеченні майбутнього

Кожен соціальний працівник, працюючи з клієнтом особисто або з групою клієнтів має дотримуватися дев'яти принципів «Глобальної декларації етичних принципів соціальної роботи»: визнання гідності людини,

сприяння правам людини, сприяння соціальній справедливості, сприяння праву на самовизначення, сприяння праву на участь, повага конфіденційності та приватності, ставлення до людей як до цілісних індивідів, етичне використання технологій та соціальних медіа, професійна доброчесність. Усіма цими принципами соціальний працівник має керуватися і при наданні послуги первинної соціальної профілактики. Проте, все ж таки, варто звернути особливу увагу на два принципи: принцип сприяння праву на самовизначення та принцип етичного використання технологій та соціальних медіа.

Серед українських документів, які регулюють питання надання послуги первинної соціальної профілактики виділено наступні: ЗУ «Про соціальні послуги», ЗУ «Про захист персональних даних», ЗУ «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», а також Постанова Кабінету Міністрів України Про деякі питання діяльності центрів надання соціальних послуг (2020) та Наказ Міністерства соціальної політики України Про затвердження державного стандарту соціальної послуги профілактики.

Лекція-бесіда, як одна з форм надання послуги первинної соціальної профілактики має свої переваги: по-перше, як логічно структурований, системний та обмежений у часі метод та засіб викладу матеріалу лекція спонукає до роздумів над певними науковими проблемами, до пошуку відповідей на хвилюючі запитання та до перевірки найцікавіших та найважливіших положень. По-друге – лекція-бесіда спрямована не лише на традиційний виклад матеріалу, а й передбачає виклад слухачами своїх точок зору, суджень та зауважень. По-третє – при проведенні лекції формується ґрунт для обміну думками, що і призводить до бесіди. Окрім цього, лекція-бесіда також включатиме в себе матеріал виготовленої пам'ятки «Твоя безпека за кордоном» та вхідне і вихідне опитування серед молоді.

РОЗДІЛ 2. Практична частина кваліфікаційної роботи

2.1. Особливості лекції-бесіди як інформаційно-освітнього засобу з урахуванням специфіки молоді, як основної цільової аудиторії

Як вже зазначалося у пункті 1.4. розділу I інформаційно-освітнім засобом нашого дослідження виступає лекція-бесіда, як одна з форм надання послуги первинної соціальної профілактики.

Лекція-бесіда, або як її ще називають лекція-діалог передбачає безпосередній діалог викладача з аудиторією слухачів. Її перевага полягає в тому, що вона дозволяє спрямувати увагу аудиторії на найбільш важливі питання обговорюваної теми. Сам викладач, у свою чергу, має визначити зміст та темп викладення матеріалу з урахуванням особливостей аудиторії.

Нашою основною цільовою аудиторією виступає молодь, котра навчається в університеті, та котра вже закінчила навчальний заклад. Дехто з них, вже мав досвід роботи за кордоном, дехто ні. Для молоді тема працевлаштування за кордоном є актуальною по сьогоднішній день, оскільки тенденція трудової міграції молодих українців зашкалює, проте не всі з них знайомі з правилами та рекомендаціями при плануванні трудової поїздки за кордон, тому можуть зіткнутися з ризиком натрапити на шахраїв.

До участі в обговоренні на лекції-бесіді молодь можна залучити різними прийомами, наприклад, питаннями на початку лекції та в її процесі. Питання можуть бути як інформаційного, так і проблемного характеру. Таким чином, можна залучити слухачів до спільного обговорення та з'ясувати їх бачення з хвилюючого питання або теми. Лекція- бесіда, як нетрадиційний вид викладу матеріалу, допоможе зрозуміти, наскільки група знайома з правилами безпечної поведінки при працевлаштуванні за кордоном, наскільки це питання актуальне для них, можливо, вдасться почути нове бачення цієї проблеми та подивитися на неї з іншого боку [9].

Специфіка молоді, як соціально-демографічної групи, обумовлена тим, що у цьому віковому періоді - 14-35 років, молодь вже усвідомлює свої соціальні зв'язки, місце в соціальній групі та в суспільстві. У неї вже сформований характер і самоідентифікація, що безпосередньо пов'язано з формуванням самосвідомості, світогляду та почуття відповідальності за своє життя та життя близьких людей. Молодь завжди прагне руху вперед, самореалізації, достатку та гідного становища в суспільстві, особливо на сьогоднішній день, коли Україна переживає непросту економічну ситуацію і молодим людям в таких умовах стає все складніше влаштуватися на роботу в рідній країні. Питання пошуку молоддю роботи за кордоном в наш час є дуже актуальним, про це багато розмовляють, дискутують, проте, не ведеться в достатній мірі просвітницької роботи з молоддю в питаннях безпечного працевлаштування за кордоном, задля їх убереження від таких негативних наслідків, як трудове рабство, або ж невідповідність бажаного реальності [14].

Висновок: особливості лекції-бесіди як інформаційно-освітнього засобу у роботі з молоддю полягають у тому, що вона дозволяє спрямувати увагу аудиторії на найбільш важливі аспекти обговорюваної теми або питання, спонукає до роздумів над певними науковими проблемами, до пошуку відповідей на хвилюючі питання та до перевірки найцікавіших та найважливіших положень.

2.2. Організація лекції-бесіди, як інформаційно-освітнього засобу у роботі з молоддю з питань безпечного працевлаштування за кордоном

Основним інформаційно-освітнім засобом у нашому дослідженні виступає лекція-бесіда, організація якої проходила у декілька етапів:

1) Підготовка основного лекційного матеріалу з питань трудової міграції молоді за кордон, а також з питань безпечної поведінки при працевлаштуванні за кордоном

2) Підготовка вхідного та вихідного опитувальника, пов'язаного з трудовою міграцією молоді за кордон та правилами безпечної поведінки при

працевлаштуванні за кордоном. Питання вхідного опитування були спрямовані на виявлення рівня готовності молоді до сприйняття лекційного матеріалу. Питання вихідного опитування були сформульовані на основі викладеного лекційного матеріалу та спрямовані на його закріплення

- 3) Пошук молоді, яка б згодилася взяти участь в лекції-бесіді
- 4) Встановлення зручного для молоді часу та дати проведення лекції-бесіди
- 5) Створення групової онлайн-конференції в Skype для проведення лекції-бесіди
- 6) Надіслання посилання на онлайн-конференцію кожному з учасників
- 7) Безпосереднє проведення лекції-бесіди серед молоді в онлайн режимі.

Вище згаданий опитувальник складався з вхідного та вихідного опитування.

Вхідне опитування включало в себе декілька питань:

1. Скажіть будь ласка, чи відомо Вам, яка категорія трудових мігрантів наразі переважає в нашій країні: молодь, чи люди більш старшого віку, та з яких причин?
2. Які на вашу думку існують переваги та недоліки роботи за кордоном?
3. Хтось з вас вже мав досвід роботи за кордоном? Яким чином Ви обирали для себе посередника з міжнародного працевлаштування?
4. Хтось з присутніх планує найближчим часом виїжджати на роботу за кордон?
5. Які правила безпечної поведінки при обранні фірми-посередника з працевлаштування за кордоном Ви знаєте? Та чи взагалі знаєте?

Вихідне опитування було складене на основі лекційного матеріалу та включало в себе наступні питання:

1. Чи цікаво Вам було працювати у такому форматі (лекції-бесіди)?

2. Чи дізналися Ви щось нове для себе з цієї лекції та що саме?
3. Як на Вашу думку, ці правила безпеки можуть бути корисними особисто для Вас, при підборі фірми-посередника з міжнародного працевлаштування?
4. Які поради, пропозиції чи зауваження Ви хотіли б внести особисто?

Окрім цього, до основних порад та рекомендацій з правильного обрання фірми-посередника з міжнародного працевлаштування також були додані поради та рекомендації з власноруч виготовленої пам'ятки «Твоя безпека за кордоном». Вона включає в себе не лише питання безпечного обрання фірми-посередника з міжнародного працевлаштування, а й основні правила та поради безпечної поведінки при працевлаштуванні за кордоном.

Висновок: у цьому пункті поетапно описано основні організаційні моменти при підготовці до лекції-бесіди, котра у нашому дослідженні виступає основним інформаційно-освітнім засобом у роботі з молоддю з питань безпечної поведінки при працевлаштуванні за кордоном. Також було описано вхідне та вихідне опитування. Окрім цього, до основного лекційного матеріалу був доданий матеріал виготовленої пам'ятки «Твоя безпека за кордоном», який включав в себе не лише рекомендації з правильного обрання фірми-посередника з міжнародного працевлаштування, а й основні правила безпечної поведінки при працевлаштуванні за кордоном.

2.3. Результати проведення лекції-бесіди серед молоді з питань трудової міграції та безпечної поведінки при працевлаштуванні за кордоном

Лекція-бесіда з питань трудової міграції та безпечної поведінки при працевлаштуванні за кордоном відбулася 14 травня 2020 року о 12:00 у Skype. У цій конференції взяли участь 14 представників молоді, включаючи студентів та випускників навчальних закладів. Сама лекція-бесіда тривала годину, не враховуючи час, відведений на пояснення деяких організаційних моментів. Опісля цього, я коротко розповіла молоді, що являє собою лекція-бесіда та у якому форматі вона проводиться. Перед безпосереднім викладом

лекційного матеріалу серед учасників конференції було проведене невеличке вхідне опитування. Його результати представлені нижче:

1. На перше питання: «Чи відомо Вам, яка категорія трудових мігрантів наразі переважає в нашій країні: молодь, чи люди більш старшого віку, та з яких причин?», опитувані найбільш схильні стверджувати, що серед цих двох вікових категорій у більшій мірі трудовими мігрантами виступає саме молодь, бо вона хоче заробляти для подальшого життя та і можливостей у молоді працевлаштуватися за кордоном більше, аніж в людей старшого віку. Основними мотиваторами для цієї вікової групи виступають гроші та більші можливості за кордоном, аніж на батьківщині.

2. На друге питання: «Які на вашу думку існують переваги та недоліки роботи за кордоном?», опитана молодь виділяє наступні: переваги – висока заробітна плата, хороші гроші, оплата більша, ніж в Україні; недоліки – знаходишся далеко від батьківщини, важка робота, не знаєш напевно, чи заплатять, тобто існує ризик зіткнутися з тим, що тебе можуть надурити.

3. На третє питання: «Хтось з Вас вже мав досвід роботи за кордоном? Яким чином Ви обирали посередника з міжнародного працевлаштування?», опитана молодь відповіла наступним чином: досвід роботи за кордоном мали, обирали фірму з працевлаштування через агенство, або ж знайомих. Лише декілька з опитаних учасників мали досвід роботи за кордоном, всі інші – не мали.

4. На четверте питання: «Хтось з присутніх планує найближчим часом виїжджати на роботу за кордон?», більшість з учасників конференції заявили, що не планують у найближчий час виїжджати на роботу за кордон, проте знайшлась молодь, котра все ж таки будує такі плани, у перспективі – після закінчення карантину.

5. На п'яте питання: «Чи відомі Вам правила безпечної поведінки при обранні фірми-посередника з працевлаштування за кордоном?», більшість молоді відповіла, що їм не відомі правила безпечної поведінки при обранні фірми-посередника з міжнародного працевлаштування, проте, все ж

таки, меншість з учасників конференції наголосили, що їм такі правила відомі.

Після вхідного опитування я безпосередньо перейшла до викладу основного лекційного матеріалу, і так як це лекція-бесіда, то вона передбачає не лише традиційний виклад лектором підготовленого матеріалу, а й спілкування з групою, таким чином формуючи бесіду. Лектор може задавати питання слухачам в процесі, або відповідати на них, слухати коментарі, позиції та думки з приводу певних моментів, або проблемних питань. Під час викладу лекційного матеріалу до аудиторії слухачів були спрямовані такі питання:

1. Чи знаєте Ви, який наразі вік української молоді? (питання стосувалося саме вікового проміжку)
2. Чи знаєте Ви, хто такі стейкхолдери?

Також, у своєму лекційному матеріалі я наводила ситуацію, котра сталася з молодим подружжям з Чернігівщини, коли вони звернулися до фірми з працевлаштування за кордоном у Київській області, але так сталося, що їх надурили з документами на отримання візи в Чехію. Окрім цього, я також наводила дві реальні життєві ситуації, котрі сталися порівняно недавно. В обох з них молоді люди стали жертвами шахраїв: в одній ситуації через неофіційне працевлаштування хлопець не отримав обіцяних коштів за дві неділі роботи в Польщі. Оскільки він був працевлаштований не офіційно, то, на жаль, не міг претендувати на правосуддя. В іншій ситуації все було ніби офіційно та легально, проте, через недоброякісного роботодавця дівчина певний проміжок часу сиділа в Польщі без роботи, а всі обіцянки, найближчим часом знайти підходящу вакансію залишилися лише обіцянками.

Після наведених реальних життєвих ситуацій аудиторії слухачів був представлений алгоритм дій на допомогу тим, хто шукає фірму з працевлаштування за кордоном. Цей алгоритм був складений юристами Офісу при громадській організації Чернігівський громадський комітет

захисту прав людини. До цього алгоритму дій я також додала деякі поради з моєї пам'ятки «Твоя безпека за кордоном».

Під час викладу основного лекційного матеріалу слухачі мали можливість задавати питання лектору. Серед питань молоді прозвучали наступні:

1. Як дізнатися, що фірма-посередник з працевлаштування за кордоном дійсно працює легально?

2. Як зрозуміти, що в певному місті або області фірма-посередник має необхідну ліцензію для працевлаштування за кордоном?

3. Як бути, якщо ти вже приїхав до бажаної країни працевлаштування, а потім дізнався, що тебе надурили з роботою? До кого у такому випадку потрібно звертатися?

4. Чи маєте Ви наразі контакти, до кого можна звернутися в країні перебування, якщо тебе обдунив роботодавець, а фірма надала неякісні послуги?

5. Чи можете Ви надати ще якісь поради та рекомендації при обранні фірми-посередника з міжнародного працевлаштування?

6. Як ще можна убезпечити себе при поїзді на роботу за кордон, окрім того, що зробити копії усіх важливих документів?

7. Навіть якщо люди і будуть притримуватися цих правил безпеки при працевлаштуванні за кордоном то все одно існує ризик натрапити на шахраїв. Чи вже в такому випадку шукати роботу в Україні?

8. А якщо роботодавець вимагає в тебе лише оригінали документів при оформленні усіх необхідних паперів?

Опісля викладу лекційного матеріалу я вже безпосередньо перейшла до вихідного опитування. Його результати представлені нижче:

1. На перше питання: «Чи дізналися Ви щось нове для себе з цієї лекції та що саме?», опитана молодь дала позитивну відповідь, наголосивши, що дізналися нові факти в питаннях безпечного працевлаштування за кордоном. Їм було цікаво та в новизну послухати, що перевірити наявність

ліцензії у фірми-посередника можна на сайті Міністерства соціальної політики України у відповідному розділі.

2. На друге питання: «Як на вашу думку, ці правила безпеки можуть бути корисними особисто для Вас, при підборі фірми-посередника з міжнародного працевлаштування?», опитана молодь відповіла схвально, тобто поради та рекомендації з безпечної поведінки при працевлаштуванні за кордоном можуть стати для них корисними, особливо при підборі фірми-посередника з міжнародного працевлаштування.

3. На третє питання «Які поради, пропозиції чи зауваження Ви хотіли б внести особисто?», опитана молодь відповіла, що необхідно перевіряти ліцензію і все детально розпитувати про роботодавця та роботу, не довіряти лише на слово своїм знайомим, а краще перевіряти усю інформацію самостійно, якщо потрібно, звертатися безпосередньо на гарячу лінію підтримки, у випадку потрапляння у складну ситуацію в країні перебування, коли потрібна стороння допомога та підтримка.

Лекція-бесіда була проведена в онлайн-режимі, саме через оголошення карантину. Оскільки робота усіх закладів та служб, у тому числі соціальних, була тимчасово припинена, то молодь довелося шукати серед числа знайомих, котрі, або вже перебували на роботі за кордоном, або ж найближчим часом збираються виїхати за кордон з метою працевлаштування. Шукати необхідну категорію молоді на базі певної соціальної служби або організації в даних умовах виявляється маломожливим, оскільки на сьогоднішній день робота цих служб ще не повністю структурована та організована належним чином.

Висновок: у висновку хочу сказати, що молоді було цікаво та корисно послухати основні поради та правила безпечної поведінки при працевлаштуванні за кордоном, а також поради та рекомендації щодо правильного обрання фірми-посередника з міжнародного працевлаштування. Інформації багато і вона є корисною, а головне потрібною не лише для

молоді, котра збирається виїжджати на роботу за кордон вперше, а й для тих, хто вже мав досвід роботи за кордоном.

Висновки до розділу 2

Розділ II присвячений практичним аспектам дипломної роботи. У пункті 2.1. було описано особливості лекції-бесіди як основного інформаційно-освітнього засобу у роботі з молоддю. Особливості цього різновиду лекції полягають у тому, що вона дозволяє спрямувати увагу аудиторії на найбільш важливі аспекти обговорюваної теми або питання, спонукає до роздумів над певними науковими проблемами, до пошуку відповідей на хвилюючі питання та до перевірки найцікавіших та найважливіших положень.

У пункті 2.2. було поетапно описано основні організаційні моменти при підготовці до лекції-бесіди. Також було описано додане до лекційного матеріалу вхідне та вихідне опитування. Окрім цього, лекція-бесіда також включала в себе матеріал пам'ятки «Твоя безпека за кодоном», який складався не лише з рекомендації щодо правильного обрання фірми-посередника з міжнародного працевлаштування, а й з основних правил та порад безпечної поведінки при працевлаштуванні за кордоном.

У пункті 2.3. було описано результати проведення лекції-бесіди серед молоді з питань трудової міграції та безпечної поведінки при працевлаштуванні за кордоном. У висновку до цього пункту хочу сказати, що молоді було цікаво та корисно послухати основні правила безпечної поведінки при працевлаштуванні за кордоном, а також поради та рекомендації щодо правильного обрання фірми-посередника з міжнародного працевлаштування. Інформації багато і вона є корисною, а головне потрібною не лише для молоді, яка збирається виїжджати на роботу за кордон вперше, а й для тих, хто вже мав досвід роботи за кордоном.

Хочу наголосити, що лекція-бесіда була проведена в онлайн-режимі, саме через оголошення карантину, в якому наразі перебуває не лише Україна, а й увесь світ. Оскільки робота усіх закладів та служб, у тому числі соціальних, була тимчасово припинена, то молодь довелося шукати серед числа знайомих, котрі, або вже перебували на роботі за кордоном, або ж найближчим часом збираються виїхати за кордон з метою працевлаштування. Шукати необхідну категорію молоді на базі певної соціальної служби або організації в даних умовах виявляється маломожливим, оскільки на сьогоднішній день робота цих служб ще не повністю структурована та організована належним чином.

ВИСНОВКИ

У процесі виконання дипломної роботи усі поставлені завдання були успішно виконані. Нормативно-правова база відповідає встановленим вимогам та чітко окреслює основні аспекти, які стосуються досліджуваної тематики. Зокрема, нами розглянуто такі права та свободи: заборона рабства та примусової праці, право на свободу та особисту недоторканість, право трудящих-мігрантів та членів їх сімей на захист та допомогу, тощо. Також було розглянуто поняття та зміст послуги первинної соціальної профілактики, визначено надавачів та отримувачів цієї послуги, перелік заходів, які здійснюються при наданні послуги первинної соціальної профілактики.

За результатами дослідження нами було встановлено, що молодь має значно вищий рівень готовності до еміграції, ніж більш страші вікові категорії. В етичних засадах дослідження було виділено два основних принципи, оскільки при наданні послуги первинної соціальної профілактики необхідно дотримуватися етичної практики та узгоджувати публікації фотографій з клієнтом або групою клієнтів. Також у роботі необхідно керуватися ЗУ «Про захист персональних даних», підтверджуючи тим самим що суб'єкт, котрий надає соціальну послугу, вживає заходів щодо захисту персональних даних та конфіденційності інформації про отримувачів послуги або їх законних представників.

Нами запропоновано лекцію-бесіду як засіб у роботі з молоддю. У ході обговорення лекція-бесіда дозволяє спрямувати увагу аудиторії на проблемні питання та базується на комплексній взаємодії її окремих елементів: подачі матеріалу, його закріпленні та застосуванні. В рамках дипломної роботи було проведено лекцію-бесіду в онлайн режимі серед 14 представників молоді з питань трудової міграції та правил безпечної поведінки при працевлаштуванні за кордоном. Після реалізації заходу проводився аналіз отриманих результатів та було виявлено, що учасники - 7 чоловік з числа

студентської молоді та 7 тих, хто вже закінчили заклади освіти на низькому рівні ознайомлені з правилами безпечної поведінки при працевлаштуванні за кордоном, а саме з правилами обрання фірми-посередника з міжнародного працевлаштування. Опитані наголосили на тому, що скористалися б цими правилами у реальному житті. Учасники онлайн-конференції окрім прослуховування лекційного матеріалу також мали можливість задавати доповідачу питання та висловлювати власну точку зору.

Виходячи з актуальності теми працевлаштування молоді за кордоном в умовах сьогодення, ми звернулися до цільової аудиторії через онлайн простір з метою профілактики негативних наслідків при обранні фірми-посередника з міжнародного працевлаштування. На лекції-бесіді було розглянуто сутність основного питання, причини його виникнення; позитивні та негативні сторони питання; правильну лінію поведінки при обранні фірми-посередника з працевлаштування за кордоном; лінію виходу із ситуації, коли бажане не відповідає реальності. Окрім цього, до основного інформаційно-освітнього засобу у роботі з молоддю також було додано вхідне та вихідне опитування, яке базувалося на основі лекційного матеріалу. Кожне питання опитувальника несло за собою конкретні результати.

Проаналізувавши результати проведеної лекції-бесіди виявлено корисність та необхідність даного профілактичного засобу взаємодії з цільовою аудиторією. Молоді люди реагували позитивно та активно включалися в обговорення. Здобуті знання та рекомендації з правильного обрання фірми-посередника з міжнародного працевлаштування та загальні правила безпеки при плануванні поїздки на роботу за кордон будуть корисними не лише для молоді, а й для більш старшої категорії населення.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Відповідно до підготовленого та апробованого інформаційно-освітнього засобу серед молоді у форматі лекції-бесіди необхідно зазначити, що цій віковій групі все ж таки не вистачає знань з правил безпечної поведінки при працевлаштуванні за кордоном. Серед молоді необхідно регулярно проводити профілактичну роботу, в основному просвітницького характеру, аби підвищити рівень їх знань з правил безпечної поведінки при працевлаштуванні за кордоном.

За результатами дослідження пропонуємо наступні рекомендації:

- громадським організаціям, закладам освіти та центрам зайнятості проводити цикл профілактичних бесід-обговорень серед молоді з питань безпечного працевлаштування за кордоном із залученням молодіжної громадськості, органів студентського самоврядування, українських та міжнародних громадських організацій, провідних фахівців у цій тематиці;
- створити інформаційні куточки та стенди щодо необхідності ретельного обрання фірми-посередника з міжнародного працевлаштування та дотримання загальних правил безпечної поведінки при працевлаштуванні за кордоном;
- розповсюджувати інформаційні та методичні матеріали з протидії торгівлі людьми, а саме профілактиці негативних явищ серед молоді;
- громадським організаціям та центрам зайнятості спільно із соціальними працівниками проводити лекції у навчальних закладах за темами «Профілактика потрапляння у ситуацію торгівлі людьми», «Профілактика натрапляння на недобросовісних роботодавців», «Твоє життя – твій вибір», тощо;
- молоді приділяти особливу увагу таким основним моментам при обранні посередника з міжнародного працевлаштування: наявність у фірми ліцензії на роботу, офісу та сайту, де містяться дані про фірму, наявність

повної інформації щодо обраної вакансії, включаючи майбутні обов'язки на робочому місці, розмір заробітної плати, умови праці та проживання, тощо;

- не довіряти на слово навіть добрим знайомим, а самим ретельно перевіряти та аналізувати усю інформацію.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Буяк Б. Молодь як особлива соціально-демографічна група в умовах становлення соціально-правової держави та громадянського суспільства [Електронний ресурс] // ipiend.gov.ua. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/buiak_molod.pdf.
2. Види лекцій та їх класифікація [Електронний ресурс] // studfile.net. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <https://studfile.net/preview/5394457/page:4/>.
3. Довіряйте професіоналам: як влаштуватися на роботу за кордоном? [Електронний ресурс] // 0542.ua. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.0542.ua/news/2516406/dovirajte-profesionalam-ak-vlastuvatisa-na-robotu-za-kordonom>.
4. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів (укр/рос) [Електронний ресурс] // zakon.rada.gov.ua. – 1977. – Режим доступу до ресурсу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_307.
5. Європейська соціальна хартія (переглянута) [Електронний ресурс] // zakon.rada.gov.ua. – 1996. – Режим доступу до ресурсу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
6. Закон України Про захист персональних даних [Електронний ресурс] // zakon.rada.gov.ua. – 2010. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17>.
7. Закон України Про соціальні послуги [Електронний ресурс] // zakon.rada.gov.ua. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19>.
8. Закон України Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю [Електронний ресурс] // zakon.rada.gov.ua. – 2001. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-14>.
9. Караван Ю. В. Нетрадиційні форми лекцій у вищій школі [Електронний ресурс] / Ю. В. Караван, А. О. Саницька, М. С. Ташак //

nauka.zinet.info. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://nauka.zinet.info/15/karavan.php>.

10. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод [Електронний ресурс] // zakon.rada.gov.ua. – 1950. – Режим доступу до ресурсу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004.

11. Конституція України [Електронний ресурс] // zakon.rada.gov.ua. – 1996. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

12. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [Електронний ресурс] // zakon.rada.gov.ua. – 1966. – Режим доступу до ресурсу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

13. Мобільність та міграційні настрої української молоді [Електронний ресурс] // pon.org.ua. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://pon.org.ua/novyny/7240-moblntst-ta-mgracy-nastroyi-ukrayinskoyi-molod.html>.

14. Молодь як соціально-демографічна група [Електронний ресурс] // stud.com.ua. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: https://stud.com.ua/24380/sotsiologiya/molod_sotsialno_demografichna_grupa.

15. Наказ Міністерства соціальної політики України Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги профілактики [Електронний ресурс] // zakon.rada.gov.ua. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1155-15>.

16. Пам'ятка [Електронний ресурс] // sum.in.ua. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <http://sum.in.ua/s/pam.jatka>.

17. Показники робочої сили за 9 місяців 2019 року [Електронний ресурс] // ukrstat.gov.ua. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

18. Постанова Кабінету Міністрів України Деякі питання діяльності центрів надання соціальних послуг [Електронний ресурс] // zakon.rada.gov.ua.

– 2020. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/177-2020-%D0%BF>.

19. Результати загальнонаціонального опитування Українське покоління Z: цінності та орієнтири [Електронний ресурс] // neweurope.org.ua.

– 2017. – Режим доступу до ресурсу: http://neweurope.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/Ukr_Generation_ukr_inet-1.pdf?fbclid=IwAR1Woypfx18w1pXJ1QMBuh_D40hTqFKEEn8hfuZyGlZJq5bWCT8IWdQqxU.

1.pdf?fbclid=IwAR1Woypfx18w1pXJ1QMBuh_D40hTqFKEEn8hfuZyGlZJq5bWCT8IWdQqxU.

20. Рижова І. С. Формування потреб та інтересів в дизайнерській діяльності [Електронний ресурс] // zgia.zp.ua. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/VISNIK_42_27.pdf.

21. Семигіна Т. Нові Глобальні Етичні Принципи Соціальної Роботи [Електронний ресурс] // grani-print.dp.ua. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://grani-print.dp.ua/index.php/jaysrt/article/view/135/77>.

22. Щур М. Заробітки за кордоном. Проблема, якій приділяють мало уваги [Електронний ресурс] // radiosvoboda.org. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.radiosvoboda.org/a/28927486.html>.

23. Яценко Л. Д. Проблеми молодіжної зайнятості в Україні та шляхи їх подолання [Електронний ресурс] // niss.gov.ua. – 2019. - Режим доступу до ресурсу:

<https://niss.gov.ua/sites/default/files/2019-07/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B5%D0%BC%D0%B8%20%D0%BC%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D1%96%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D0%B7%D0%B0%D0%B9%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96%20%D0%B2%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96%20%D1%82%D0%B0%20%D1%88%D0%BB%D1%8F%D1%85%D0%B8%20%D1%97%D1%85%20%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F.pdf>.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Матеріал лекції-бесіди

На сьогоднішній лекції-бесіді ми обговоримо з вами питання трудової міграції українців за кордон, загалом молоді, а також питання безпечної поведінки при працевлаштуванні за кордоном. Було б чудово, якщо б ви коментували моменти лекційного матеріалу, висловлювали свої думки, погляди та позиції. Перш ніж ми почнемо нашу лекцію-бесіду, мені цікаво було б дізнатися вашу думку з деяких питань. Це так зване вхідне опитування, котре безпосередньо стосується нашої тематики.

Хочу почати з того, що тема трудових мігрантів на сьогоднішній день є серйозною причиною для занепокоєння. Наразі, в умовах карантину, українці переживають непросту економічну ситуацію. Експерти прогнозують, що після закінчення карантину трудова міграція українців тільки посилиться, при цьому у довгостроковій перспективі. За прогнозом українського Мінекономрозвитку, для України 2020 рік буде складним, оскільки ВВП країни знизиться на 4,2%, у відомстві очікують зростання безробіття — з нинішніх 8,7% майже до 10%, якщо говорити простішими словами, то 1,8 млн українців не матимуть постійного робочого місця. Саме тому, за прогнозом Мінекономіки, трудові мігранти почнуть поступово повертатися до Європи. Слідом за ними потягнуться співвітчизники, які втратять робочі місця на батьківщині після карантину.

Зараз я хочу повернутися до одного з наших основних питань — трудової міграції української молоді за кордон. За словами Наталії Дмитренко, ініціаторки проекту Business2Youth, вплив молоді станеться не відразу, не за один день, місяць та навіть рік. Цей процес відбуватиметься поступово та постійно. Хоч на сьогодні Україна і декларує створення нових можливостей: різних бізнес-інкубаторів, техно- й індустріальних парків, кластерів, проте темпи створення нової інфраструктури не зможуть зупинити

процес від'їзду молоді на роботу за кордон. Відтік молоді з країни буде, як і раніше, загрозливо стабільним.

З цією проблемою експертка Наталія Дмитренко вперше зіткнулася у 2017 році, тобто три роки тому, коли на одному з майстер-класів проекту Business2Youth серед питань від молоді стали з'являтися такі: а що потрібно вчити, щоб з українським дипломом влаштуватися на роботу за кордоном? Які спеціальності найбільш запитані в найближчих до України країнах Євросоюзу? Звичайно, у молодих кадрах зацікавлені всі. Стейкхолдерів досить: бізнес, влада, сама система освіти, яка може «обслуговувати» випускників, підвищувати їх кваліфікацію і ринкову вартість. Відповідно, молодь має знати, що є зацікавлені в ній потенційні роботодавці.

Останнім часом в Україні з'являється все більше фірм, які працюють у сфері працевлаштування за кордоном. Найчастіше люди вірять їм на слово та не перевіряють документи. І це призводить в подальшому до шахрайства з боку таких надавачів послуг, зокрема надання ними фальшивих документів. Так сталося і з молодим подружжям Харченків з Чернігівщини.

Я наведу Вам приклад успішної історії з практики Чернігівського офісу Мережі правового розвитку, який є водночас і корисною консультацією для тих, хто планує звернутися до фірм, які надають послуги з працевлаштування за кордоном. На прикладі родини з Чернігівщини юристи вказують на можливі проблеми і подають алгоритм дій, який допоможе розпізнати недобросовісних надавачів послуг.

Марія та Володимир за приміром своїх знайомих скористалися послугами фірми з працевлаштування у Київській області – шукали роботу за кордоном, щоб забезпечити сину навчання у вузі. Рекомендації знайомих були позитивними, отже Харченки обрали для працевлаштування одну з країн Європи. Представники фірми пообіцяли протягом місяця знайти підходящу роботу на конкретному підприємстві зі збірки кондиціонерів, з гідною заробітною платою та умовами праці, а також оформити всі необхідні документи та консультації для отримання робочої візи. За послуги з

працевлаштування чоловік і дружина заплатили 500 євро та чекали звісток від фірми. Її представники наголосили, що працюють легально, мають ліцензію та гарні відгуки. Однак, уже через тиждень зателефонували та повідомили, що працевлаштувати на фірму зі збірки кондиціонерів Харченків не зможуть. Натомість пообіцяли знайти щось інше. Пані Марія дуже розхвилювалася і почала цікавитися додатковою інформацією про роботу, але їй натомість нічого не розповіли, додавши, що максимально намагаються допомогти. Нарешті через два тижні Харченкам повідомили, що їм знайшли вакансії на відомій кондитерській фабриці, і що всі документи передадуть водієм маршрутки, коли Марія та Володимир їхатимуть у візовий центр. Визначившись із датою поїздки, подружжя того ж дня отримало документи у водія автобуса та поїхали у візовий центр, сплативши ще одну кругленьку суму. Однак, відкривши передані фірмою документи, вони побачили лише інструкцію про те, що потрібно говорити в центрі та інформацію про їх роботу, яка при цьому зовсім не відповідала тій, про яку вони домовлялися. Представник фірми завірив молоде подружжя, що ця інформація виключно для отримання візи в Чехію і вона не впливає на саму роботу, адже це тільки запрошення.

- *Маючи вже багато сумнівів, ми з чоловіком все ж таки все зробили за інструкцією. Через тиждень отримали листа від Консульства про відмову в наданні робочої візи у зв'язку з недостовірними даними, які надали, – розповідає пані Марія.*

Харченки одразу звернулися до фірми, вимагаючи повернути кошти за неякісні послуги – але їм відмовили, мотивувавши це тим, що за такі рішення відповідає Консульство. Тоді розгублене подружжя звернулося за допомогою до Офісу при громадській організації Чернігівський громадський комітет захисту прав людини.

Юрист Офісу Наталія Куликова надала повну консультацію та склала заяву про злочин, яка в подальшому посприяла поверненню коштів родині. Окрім того, юристка надала повний супровід подружжю в пошуку роботи за

кордоном та іншої – надійної та легальної фірми з працевлаштування. На сьогодні сім'я чекає на оформлення документів. Фірма, яка надала неякісні послуги, повністю повернула кошти.

Відтак, юристи офісу склали **Алгоритм дій на допомогу тим, хто шукає фірму з працевлаштування за кордоном**

1. Фірма має бути зареєстрована та мати офіс і сайт, де міститься інформація про неї;

2. Перевірити реєстрацію та ліцензію фірми-посередника можна на сайті Мінсоцполітики України, перейшовши за посиланням <https://www.msp.gov.ua/> в розділ «Ліцензування» або звернувшись безпосередньо в Асоціацію компаній з міжнародного працевлаштування.

Важливо пам'ятати: ліцензія на працевлаштування надається **ВИКЛЮЧНО** в одній країні;

3. Між фірмою та клієнтом має обов'язково бути укладений договір про надання послуг та сплата за послуги через банк/чек/квитанцію/рахунок;

4. Трудовий договір має бути укладений зрозумілою для вас мовою (українською або російською);

5. Фірма повинна мати вичерпну інформацію про роботодавця (зателефонувати та дізнатися, чи дійсно є необхідні вакансії, та чи актуальні вони досі);

6. Фірма повинна надавати Консульству/Посольству тільки правдиву інформацію про роботу та заробітну плату, на яку погоджувалися з клієнтом;

7. Самі клієнти мають надати родичам, знайомим, друзям максимум інформації про те, куди їдуть: дані роботодавця, місце проживання та працевлаштування, копії своїх документів. Клієнти мають поділитися цією інформацією щонайменше з трьома близькими людьми;

8. Варто зателефонувати на номер безкоштовної (з мобільного) гарячої лінії 527, аби дізнатися інформацію про роботу в бажаній країні працевлаштування та отримати поради, як себе вберегти;

9. Клієнти мають взяти з собою номери телефонів Консульства або посольства України в країні, до якої їдуть;

10. Взяти з собою копії усіх важливих документів: паспорта, візи, страхового полісу та будь-яких інших документів, пов'язаних з поїздкою, та тримати їх у безпечному місці окремо від оригіналів. Брати з собою не лише паперові документи, а й в електронному вигляді – зберегти їх, приміром, у Гугл-хмарі.

11. І головне, пам'ятайте: не варто вірити на слово навіть хорошим знайомим. Всю інформацію краще ретельно перевіряти самим!

Вхідне опитування

1. Скажіть будь ласка, чи відомо Вам, яка категорія трудових мігрантів наразі переважає в нашій країні: молодь, чи люди більш старшого віку, та з яких причин?
2. Які на вашу думку існують переваги та недоліки роботи за кордоном?
3. Хтось з Вас вже мав досвід роботи за кордоном? Яким чином Ви обирали посередника з міжнародного працевлаштування?
4. Хтось з присутніх планує найближчим часом виїжджати на роботу за кордон?
5. Які правила безпечної поведінки при обранні фірми-посередника з працевлаштування за кордоном Ви знаєте? Та чи знаєте взагалі?

Вихідне опитування

На завершення лекційного матеріалу я пропоную Вам пройти невеличке вихідне опитування:

1. Чи цікаво Вам було працювати у такому форматі (лекції-бесіди)?
2. Чи дізналися Ви щось нове для себе з цієї лекції?
3. Як на вашу думку, ці правила безпеки можуть бути корисними особисто для вас, при підборі фірми-посередника з міжнародного працевлаштування?
4. Які поради, пропозиції чи зауваження Ви хотіли б внести особисто?

ПАМ'ЯТКА

«Твоя безпека за кордоном»



Плануєте виїхати за кордон? Подбайте про свої права та безпеку!

Основні правила та поради безпечної поведінки при працевлаштуванні за кордоном

1. Обов'язково переконайтесь, що Ваша робота за кордоном має офіційний статус – у фірми-посередника є ліцензія на роботу.

2. Не виїжджайте за кордон, поки не отримаєте детальний опис обраної вами вакансії, включаючи майбутні обов'язки на робочому місці, розмір заробітної плати, умови праці та проживання.

3. Нікому не передавайте свій паспорт, окрім працівників посольств, консульських установ та прикордонних пунктів. Це особистий ідентифікаційний документ, який повинен завжди залишатися у Вас.

4. Зробіть ксерокопії всіх важливих документів: паспорта, візи, страхового полісу та будь-яких інших документів, пов'язаних з поїздкою. Тримайте їх у безпечному місці окремо від оригіналів.

5. Ознайомтеся з правами працівників та мігрантів у країні призначення, а саме: зі встановленими стандартами мінімального рівня заробітної плати, максимальної тривалості робочого дня та компенсацій при нещасних випадках на виробництві.

6. Обов'язково повідомте рідних та/або друзів про конкретне місце свого перебування та працевлаштування, а також залиште детальну інформацію про свого роботодавця. Поділіться цією інформацією щонайменше з трьома близькими людьми.



Як обрати фірму-посередника з міжнародного працевлаштування

1. У фірми-посередника має бути ліцензія Міністерства соціальної політики України. Актуальність ліцензії можна перевірити перейшовши за посиланням <https://www.msp.gov.ua/> в розділ «Ліцензування» або звернувшись безпосередньо в Асоціацію компаній з міжнародного працевлаштування.
2. Обов'язкова наявність у фірми-посередника свідоцтва про державну реєстрацію.
3. Наявність міжнародного договору з закордонною компанією-роботодавцем або іноземним посередником.
4. З боку посередника повинна приділятися належна увага процедурі оформлення документів, процесу працевлаштування, а також вашим особистим питанням.
5. Між клієнтом та посередником має бути підписаний договір про надання послуг.
6. Оплата послуг клієнтом має супроводжуватися підтверджуючими документами про сплату.
7. Легальна фірма-посередник не запропонує вам підписувати документи наосліп, або не буде вимагати залишити їм оригінали документів.
8. Пам'ятайте, при підборі певної вакансії легальний посередник буде зацікавлений у вашому минулому досвіді роботи, рівні професійних навичок, стані здоров'я та фізичних можливостях задля того, щоб підібрати вам гідне місце роботи.

Знай!

Розумій!

Дій!

Контактна інформація:

1. Для перевірки легальності роботи фірми-посередника з міжнародного працевлаштування звертайтеся до МІНІСТЕРСТВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ:
м.Київ, вул. Еспланадна, 8/10, 01601
Тел. **(044) 289-86-22, (044) 289-70-60**
Факс (044) 289-00-98
2. Національна гаряча лінія з протидії торгівлі людьми та консультування мігрантів: 0-800-505-501 527 пн-пт з 10:00 до 21:00,сб з 10:00 до 18:00
безкоштовно зі стаціонарних телефонів в Україні безкоштовно з номерів life, Київстар, Veeline та MTS. **527.org.ua** – електронні консультації
WWW.STOPTRAFFICKING.ORG.UA
3. Всеукраїнська асоціація компаній з міжнародного працевлаштування
Україна, 03680, м.Київ, вул. Солом'янська,5, офіс 208
Безкоштовний дзвінок: 0 800-309-875
4. Урядова гаряча лінія для громадян України, які перебувають за кордоном:
+38(044)284-19-15(оплата за тарифами відповідного оператора зв'язку)



Фотозвіт з проведеної лекції-бесіди серед молоді в Skype

← **Онлайн-конфе...**  Start call
14 participants

Всім доброго ранку!
Збираємося о 11:55)



Юра, 10:51 AM

Даша Глова joined this conversation

Артём joined this conversation



Артём, 11:26 AM

Доброго ранку 😊



11:30 AM

Підкажіть будь ласка,
cosmokids магазин це
хто?



Артём, 11:31 AM



14 PARTICIPANTS



Add people



Albina Myslichenko



Anna Nedar



Cosmokids Магазин



Dasha Sheyko



Неріуко Тануа



Викторія Матвієнко



Дарія Глова



Даша Глова



Ірина Шкрыль



Ксюша Слободянюк



оля оберемко



Орихара Риза



Юра Свергун



Lera Voloschuk