



ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ООН

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

«Бар'єри до зайнятості вразливих на ринку праці категорій жінок»

**За результатами дослідження в
м.м Житомир, Кременчук та
Кременчуцькому районі**

**Виконано в межах Проекту ПРООН
«Підтримка реформи соціального сектору в Україні»
за напрямом
«Залучення до ринку праці
найуразливіших груп населення та жінок»**

Консультант: Галустян Ю.

Київ – 2017

ЗМІСТ

	Стор.
Резюме дослідження	3
Розділ 1. Методологія дослідження	8
1.1. Актуальність теми дослідження	8
1.2. Основний понятійний апарат	8
1.3. Мета, завдання та методи збору інформації	10
1.4. Збір даних та контроль якості даних	11
 Розділ 2. Огляд міжнародної та національної нормативно-правової бази з дотримання трудових прав жінок	 12
2.1. Міжнародна нормативна-правова база	12
2.2. Аналіз існуючого українського законодавства з питань захисту трудових прав жінок	14
 Розділ 3. Регіональні ринки праці: статистичний вимір зайнятості жінок	 17
 Розділ 4. Результати соціологічного анкетування жінок	 17
 Розділ 5. Результати фокус-групових опитувань та глибинних інтерв'ю з жінками різних груп	 25
5.1. Молоді жінки, що шукають перше робоче місце	25
5.2. Жінки із малолітніми дітьми	28
5.3. Жінки із інвалідністю	30
5.4. Жінки передпенсійного віку	31
5.5. Жінки з числа внутрішньо переміщених осіб	33
5.6. Жінки-представниці інших уразливих груп (залежні від психоактивних речовин та жінки, які живуть з ВІЛ)	33
 Висновки та рекомендації	 34
 Додатки	 39
Додаток 1. Презентація (за результатами дослідження)	39
Додаток 2. Соціологічна анкета для опитування жінок	55
Додаток 3. Гайди для проведення фокус-груп та глибинних інтерв'ю із жінками різних груп	60
Додаток 4. Аудіозаписи (додається окремим файлом)	
Додаток 5. Масив даних у форматі SPSS (додається окремим файлом)	

РЕЗЮМЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

- Сфера зайнятості, як і інші сфери соціального життя, має **прояви нерівності жінок та чоловіків**. Бар'єри, з якими зіштовхуються жінки під час пошуку роботи та у процесі роботи, є доволі різнобічними, причому різні категорії жінок стикаються із своїми, специфічними проблемами. З огляду на важливість аналізу реального стану економічних умов для реалізації жінками своїх трудових прав та власного потенціалу, було проведено комплексне дослідження, яке передбачало застосування кількісного та якісних методів збору інформації.
- **Мета дослідження** полягала у **виявленні бар'єрів, що перешкоджають зайнятості жінок**, які належать до вразливих категорій населення. Було проведено 10 фокус-групових обговорень та 20 глибинних інтерв'ю з різними категоріями жінок (молоді жінки, яка шукають перше робоче місце; які мають дитину до 6 років; передпенсійного віку; з інвалідністю; інших уразливих груп) та анкетування 100 жінок, які зверталися до центру зайнятості у пошуках роботи. Дослідження проводилося у м. Житомир, Кременчук й Кременчуцькому районі у березні 2017 р.
- За результатами опитування третина респонденток схильні вважати свої **шанси знайти роботу** середніми, оскільки вони не вбачають власних переваг перед іншими претендентами. 23% жінок було важко оцінити свої шанси, а 18% заявили про те, що таких шансів майже не мають і акцентували увагу на не вигідному становищі у порівнянні з іншими претендентами на роботу. Лише кожна десята опитана жінка вважає свої шанси щодо працевлаштування високими.
- На послуги центрів зайнятості респондентки майже не сподіваються (38% вважають, що шансів практично немає). Комерційним кадровим агенціям жінки також не довіряють (лише 9% позитивних відповідей). Більше сподівань у жінок при пошуку роботи на особисті зв'язки та контакти (40%), безпосереднє звернення до роботодавця (26%), інтернет та оголошення в газетах (23%).
- Серед **причин відмов у працевлаштуванні з боку роботодавця** значна частка опитаних жінок (21%) вказали на невідому для них причину, оскільки їх не було про це проінформовано. 15% жінкам було відмовлено у зв'язку з передпенсійним віком, та на 15% з огляду на стан здоров'я. 12% жінок отримали відмови через наявність малолітніх дітей, оскільки запропонована робота передбачала часті відрядження. 5% жінок відчували на собі прояви гендерної нерівності, оскільки їм було відмовлено з огляду на стать, а 2% молодих жінок роботодавці вказали на молодий вік.
- Тривале безробіття та втрата трудових навичок призводять до того, що для значної кількості респонденток (38%) **важливим критерієм при підборі вакансії** є ненапруженість роботи. Майже стільки ж жінок прагнуть отримати роботу з невеликою, проте гарантованою оплатою праці. Разом з цим кожна третя вказала на такі аспекти як гарний колектив та висока оплата праці, а кожна четверта жінка на гарні умови для подальшого кар'єрного зростання. В той же час є не менш значущими при пошуку роботи є зручне місце розташування роботи та невелика відстань від дому (для кожної четвертої), зручний режим роботи та гнучкий графік (32% та 15 % відповідно).

- Після закінчення навчального закладу, **молоді жінки, що прагнуть знайти перше робоче місце**, шукали роботу за набутою спеціальністю. Але відповідної роботи, як правило, регіональний ринок праці не пропонує. Перше, а інколи й єдине запитання, яке чують дівчата від роботодавців при співбесіді, це запитання про наявність досвіду. Стосовно достатності знань та навичок у випускників, щоб працювати за набутою спеціальністю, переважна більшість учасниць фокус-груп відповіла негативно. Незважаючи на те, що за Законом України «Про зайнятість населення» студенти останніх курсів професійно-технічних та вищих навчальних закладів мають право на проходження практики у роботодавців протягом 6 місяців, в реальності цього не відбувається. Дівчата одноголосно підкреслювали на тому, що проходження практики відбувалося абсолютно формально, і що вона не допомогла при працевлаштуванні. З боку цієї категорії жінок лунали пропозиції щодо змін у сучасній системі освіти, як-то: додати більше практичної складової у навчання, збільшити час проходження практики, зробити практику корисною та ефективною, тому що частими є випадки, коли практику студенти проходять або он-лайн, або взагалі заочно, виконуючи вдома деякі завдання.
- Деякі дівчата вказали на власний досвід роботи неофіційно. Погодження на неофіційну роботу учасниці фокус-груп пояснювали передусім економічними чинниками. Таку зайнятість учасниці дослідження сприймають, як скоріше за все, вимушену зайнятість, на короткий час, до того, як знайдуть роботу офіційно.
- Таким чином **бар'єри до зайнятості молодих жінок** це: відсутність досвіду роботи; недостатній рівень отриманої освіти; розчарування у набутій спеціальності; відмови з боку роботодавця через молодий вік і вірогідність піти у декретну відпустку найближчим часом.
- **Жінки з малолітніми дітьми**, які прагнуть працевлаштуватися, були одноголосні у визначенні перешкод для зайнятості. Передусім, це брак місць у дитячих дошкільних навчальних закладах або їх скорочений графік роботи, що не враховує час завершення робочого дня та дороги з робочого місця. Жінки з малолітніми дітьми більш за всіх потребують гнучкого та зручного графіку роботи, наприклад, у зв'язку із частими хворобами дітей. Проте роботодавці майже не пропонують роботу із можливістю її виконання дистанційно. Саме з цих причин багато жінок вимушені були відмовлятися від пропонованих їм вакансій. Водночас роботодавці відмовляють жінкам з дітьми у працевлаштуванні, мотивуючи їх нездатністю до зайнятості повною мірою. Спрацьовують **упереджені ставлення до жінок, які мають поєднувати виконання сімейних та професійних обов'язків**.
- У молодих жінок, які мають малолітніх дітей, часто виникають думки про те, що вже важко наздогнати колег і свої шанси знайти роботу оцінюють як вкрай низькі.
- **Бар'єрами до зайнятості жінок з малолітніми дітьми** є: відмови роботодавця через часту хворобу дітей та ймовірну наступну декретну відпустку; відсутність гнучкого графіку роботи; відсутність роботи, яку можна виконувати дистанційно; втрата кваліфікації; неможливість перенавчитися та далеке розташування місця роботи, незручний графік роботи або брак закладів догляду за дітьми.
- **Жінки з інвалідністю** є найуразливішою групою жінок на ринку праці. Однією з ключових проблем є наявність стереотипів та упереджень щодо них. Жінки з інвалідністю, які брали участь у дослідженні, заявляли про те, що переважно до того, як стати безробітною, вони мали неповну зайнятість і займали посади, що не

відповідали їхньому освітньо-кваліфікаційному рівню. Головною проблемою жінки вважають брак вакансій, які можуть бути запропоновані жінкам даної категорії, та обмежене коло професій, за якими здійснюється професійна реабілітація жінок спеціалізованими закладами при непристосованості до потреб людей з інвалідністю переважної більшої навчальних закладів.

- До послуг центру зайнятості жінки з інвалідністю звертаються неохоче саме з причин недовіри до цієї установи. Наявні в центрах зайнятості вакансії не відповідають стану здоров'я жінок з інвалідністю та не передбачають адаптації робочих місць для тих, хто цього потребує. Серед учасниць дослідження спостерігалася впевнена позиція стосовно того, що реєструватися у центрі зайнятості для них сенсу немає, адже це лише додаткове навантаження, оскільки треба вчасно і регулярно відвідувати заняття та індивідуального консультанта. Для цієї категорії жінок **виявлено такі бар'єри до зайнятості**: функціональні обмеження, що потребують створення спеціальних умов; непристосовані робочі приміщення та відсутність перспектив адаптації робочого місця відповідно до функціональних обмежень; транспортна недоступність; відсутність можливості працювати дистанційно або за гнучким графіком; недостатній індивідуальний супровід під час пошуку роботи; обмежений перелік професій для проходження професійної реабілітації, брак освітніх закладів, пристосованих для навчання/перекваліфікації людей з інвалідністю.
- Законом України "Про зайнятість населення" передбачено бронювання на підприємствах до 5% загальної кількості робочих місць для осіб з числа вразливих груп, у т.ч. передпенсійного віку. Водночас підняття пенсійного віку без належних заходів освітньої та політики зайнятості щодо старшої вікової групи працездатного віку обумовлює низьку зацікавленість всіх сторін трудового процесу та як результат – один з найнижчий у Європі рівень зайнятості населення віком 55–64 років. **Жінки передпенсійного віку**, які були учасницями фокус-груп, наголошували на фактах звільнення, мотивованого, передусім, скороченням штатів. Обговорюючи питання про те, чи відчувають жінки вплив свого віку на можливостях працювати, переважна більшість учасниць дослідження, з одного боку, цього не усвідомлювали, а з іншого боку, вказували на те, що поступаються перед більш молодими колегами у роботі. Особливо це проявлялося у роботі з новими комп'ютерними програмами.
- Жінки передпенсійного віку, відчуваючи свою неконкурентоспроможність, як правило, не вдаються до активного пошуку роботи. Вони обирають стратегію «бути зареєстрованою у центрі зайнятості до настання кращих часів, коли будуть працевлаштованими». Тому жодних курсів, навчання/перенавчання або перекваліфікації жінки самостійно не проходили. У центрі зайнятості їм пропонують різні курси (з підприємництва, бухгалтерів) але, здебільшого, у жінок вони зацікавленості не викликають.
- Більшість жінок негативно ставляться до неофіційної зайнятості, мотивуючи тим, що потребують офіційного запису у трудовій книжці. Деякі були би готові розглянути можливість зайнятості, але лише у випадку високооплачуваної роботи, проте такої, як правило, не пропонують. Серед відмов у працевлаштуванні в боку роботодавця жінкам часто доводилося чути відмови з акцентом на їхньому віці.
- Думки жінок передпенсійного віку, висловлені під час обговорень, вказали на відсутність індивідуального підходу з боку консультантів центрів зайнятості до клієнтів. Такі випадки траплялися з жінками, які мають гарну освіту, значний досвід

попередньої роботи. Абсолютно усі учасниці фокус-груп висловилися негативно з приводу підвищення пенсійного віку, доводячи це тим, що стан здоров'я багатьох жінок, які виходять на пенсію вже зараз, не дозволяє їм працювати більше. Тому, після виходу на пенсію, майже ніхто із жінок не планує продовжувати роботу. Основні **бар'єри, що перешкоджають жінкам передпенсійного віку** отримати роботу, такі: упереджене ставлення роботодавців; невідповідність наявних вакансій професійному досвіду; брак знань та вмінь для роботи на новому обладнанні та за сучасними вимогами; небажання змінювати професію або підвищувати кваліфікацію.

- **Жінки, які практикують вживання наркотичних речовин та жінки, які мають ВІЛ-позитивний статус** є тими категоріями, які практично не охоплені програмами центрів зайнятості. Жінки, незважаючи на свій безробітний стан, як правило, не знають про можливості центрів зайнятості, не мали практики звернень та побоюються до них звертатися. Під час розмов жінки схилилися до роботи у колективі за принципом «рівний-рівному». Вони надають перевагу такій роботі, де у колективі будуть працювати такі ж самі, як вони, люди. На допомогу приходять, як правило, громадські організації (переважно, ті, хто працює з даною категорією клієнтів).
- Якщо жінки з ВІЛ позитивним статусом й влаштовуються на роботу, то постійно знаходяться у стані страху, що їхній статус стане відомий роботодавцю і їх звільнять з роботи. Наводилися позитивні приклади створення соціальних підприємств, де зайняті люди з однаковим статусом. Жінки зазначали, що саме в такому колективі почувалися б спокійно і не турбувалися про розголошення їхнього статусу. Центрам зайнятості варто вивчити досвід недержавних організацій щодо активних програм зайнятості жінок цих уразливих груп. Для цих категорій жінок **бар'єрами до зайнятості** є: стереотипні уявлення та негативне ставлення у суспільстві та роботодавців, власні психологічні бар'єри, недостатній рівень поінформованості про можливості працевлаштування через центри зайнятості, недостатній досвід працівників центрів зайнятості та відсутність індивідуального підходу при роботі з такими категоріями.
- **Жінки із числа внутрішньо-переміщених осіб** під час індивідуальних інтерв'ю вказували на власний негативний психологічний стан, який не залишає їх вже протягом останніх двох-трьох років. Більшість жінок, які переїхали з тимчасово окупованої території, мають доволі високий професійний рівень, аніж та робота, яку їм пропонують. Частими є випадки, коли внутрішньо-переміщені жінки погоджуються на будь-яку роботу, не за фахом, з огляду на необхідність хоча би мінімально забезпечити себе і свою сім'ю. Більше половини отриманого доходу жінки вимушені платити за оренду житла, і на життя грошей майже не вистачає.
- **Бар'єрами до зайнятості** жінок з числа ВПО є: психологічний стан; низький рівень заробітної плати на пропонуваніх вакансіях, який унеможливорює винайм житла; відсутність вакансій за наявним професійним рівнем в приймаючих громадах.
- На підставі отриманих результатів комплексного дослідження **розроблено рекомендації щодо подолання бар'єрів до зайнятості різних категорій жінок:** центрам зайнятості, навчальним закладам, місцевим органам влади, управлінням праці та соціального захисту населення, а також надавачам соціальних послуг.

- Виявлені під час дослідження **бар'єри до зайнятості**, з якими стикаються жінки під час працевлаштування, можна поділити на **шість груп**:
 - 1) *індивідуальні бар'єри* проявляються у неготовності жінок до зайнятості: недостатній рівень кваліфікації, відсутність досвіду, психологічна неготовність до роботи, невпевненість у власних силах, небажання змінювати професію, навчатися;
 - 2) *бар'єри, спричинені роботодавцями*: упереджене ставлення до уразливих груп жінок, незацікавленість у забезпеченні наставництва, стажування, співробітництві з навчальним закладами з адаптації навчальних програм;
 - 3) *інституційні бар'єри, спричинені діючою практикою роботи центрів зайнятості та закладів, що працюють з уразливими групами*: брак індивідуального підходу, консультативної підтримки роботодавців щодо зайнятості уразливих груп та пристосування робочих місць, відсутність фахівців з адаптації робочого місця під потреби людей з функціональними обмеженнями;
 - 4) *бар'єри, спричинені недостатнім рівнем розвитку місцевої соціальної інфраструктури та соціальних послуг*, як-то: незручний, скорочений графік роботи дитячих дошкільних та шкільних закладів, обмежена їх мережа, проблеми з транспортним сполученням з віддаленими селами, непристосованість інфраструктури та транспорту для людей з інвалідністю; недостатність послуг денного догляду за літніми людьми, людьми з інвалідністю тощо примушує жінок залишати роботу;
 - 5) *бар'єри, спричинені діючою політикою та наявним законодавством* полягають у встановлених жорстких критеріях до визначення підходящої роботи, неврегульованості гнучких форм зайнятості, неврегульованому співвідношенні рівнів соціальної допомоги та мінімальної заробітної плати, відсутності стимулів для людей у складних життєвих обставинах розв'язувати власні соціальні проблеми;
 - 6) *бар'єри, пов'язані із низьким загальним рівнем здоров'я економіки*: малий розмір пропонованої офіційної заробітної плати та нестабільність у її виплаті є суттєвими демотивуючими чинниками до зайнятості підкріпленими порівняно вищим рівнем соціальних виплат та можливістю тіньової зайнятості.

1.1. Актуальність дослідження

Жінки працювали завжди і всюди, і тому питання права жінок на працю – це, перш за все, питання на кваліфіковану працю та працю, за яку жінка отримає заробітну плату, таку саме, як і чоловік. Економічні права жінок є важливою темою досліджень. Рівноправність жінок в усіх сферах життя тісно пов'язана з фінансовою незалежністю, яка в свою чергу визначається тим, чи мають жінки доступ до основних економічних та людських ресурсів і чи можуть вони розпоряджатися ними.

Участь жінок на ринку праці є важливою з багатьох чинників. Вона є джерелом економічної незалежності жінок, дає їм право на соціальне та пенсійне забезпечення і відповідні послуги в галузі охорони здоров'я, а також можливості для покращення статусу в суспільстві та розвитку особистості. В контексті сім'ї сплачувана трудова діяльність жінок відображається на їх ролі і авторитеті в домі, і не тільки дає прибуток, але й служить зразком та повторювання членами сім'ї, особливо дітьми.

Сфера зайнятості, як і інші сфери соціального життя, мають багато проявів нерівності жінок та чоловіків. Бар'єри, з якими зіштовхуються жінки під час пошуку роботи та у процесі роботи, є доволі різнобічними, причому різні категорії жінок стикаються із своїми, специфічними проблемами.

В даному аналітичному звіті на підставі отриманих даних соціологічного опитування жінок, фокус-груп та глибинних інтерв'ю із різними категоріями жінок проаналізовано реальний стан економічних умов для реалізації жінками своїх прав та власного потенціалу, який виявився підґрунтям для виокремлення бар'єрів, які існують у сфері зайнятості для різних категорій жінок.

1.2. Основний понятійний апарат

Безробітні (за методологією МОП) – особи у віці 15–70 років (зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом основним умовам:

- а) не мали роботи (прибуткового заняття);
- б) активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню, тобто робили конкретні кроки протягом названого періоду з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві;
- в) були готові приступити до роботи впродовж двох найближчих тижнів, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві з метою отримання оплати або доходу.

До категорії безробітних відносяться також особи, які приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів; знайшли роботу, чекають відповіді тощо.

Зайнятими вважають осіб віком 15–70 років, які:

- а) працювали впродовж обстежуваного тижня хоча б 1 годину:
 - за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві;
 - працювали безкоштовно на підприємстві, у власній справі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності;

б) були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (справу), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з певних причин.

Зареєстровані безробітні – це особи працездатного віку, які зареєстровані у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції як безробітні і готові та здатні приступити до роботи. Безробітними також визнають інвалідів, які не досягли пенсійного віку, та отримують пенсію по інвалідності або соціальну допомогу згідно чинного законодавства, а також осіб молодше 16-річного віку, які працювали та були звільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці.

Зневірені – це особи, які не мали роботи, були готові приступити до неї, але впродовж останнього місяця припинили активні пошуки роботи, тому що вичерпали всі можливості для її пошуку.

Неформальна зайнятість охоплює неформальні робочі місця на підприємствах як формального, так і неформального секторів. До неформально зайнятих належать такі категорії зайнятого населення:

- зайняті на підприємствах неформального сектора (незареєстровані самозайняті, роботодавці та їх наймані працівники, безоплатно працюючі члени сім'ї тощо);
- безоплатно працюючі члени сім'ї на підприємствах формального сектору;
- наймані працівники, які працюють на неформальних робочих місцях формального сектору (особи, які працювали за усною домовленістю або не мали будь-яких соціальних гарантій, зокрема: за них не сплачувався єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; не мали права на щорічну відпустку; оплачуваний лікарняний).

Особи працездатного віку (станом на 2017 р.) – жінки у віці 15–58 років та чоловіки віком 15–60 років.

Працюючі за наймом (наймані працівники) – особи, які уклали письмовий (або усний) трудовий договір (контракт) з адміністрацією підприємства, установи, організації, фізичною особою про умови та оплату трудової діяльності.

Працюючі не за наймом – особи, які, на відміну від найманих працівників, самостійно здійснюють свою трудову діяльність на базі організації та ведення господарської діяльності фізичної або юридичної особи, відповідають за результативність та ефективність цієї діяльності, а також за виконання зобов'язань по відношенню до інших осіб, зокрема щодо виконання умов трудових договорів з найманими працівниками, тощо. До таких осіб відносяться: роботодавці; самозайняті; безкоштовно працюючі члени сім'ї.

Роботодавці – особи, які працюють самостійно або з одним або з декількома діловими партнерами на власному підприємстві (у власній справі) і в цій якості наймають на постійній основі для роботи на своєму підприємстві найманих працівників.

Самозайняті – особи, самостійно або з одним або декількома діловими партнерами здійснюючи діяльність, що приносить дохід, і не наймають найманих робітників на постійній основі.

1.3. Мета, завдання та методи збору інформації

Основна мета дослідження – виявити та оцінити бар'єри, що перешкоджають працевлаштуванню жінок, які належать до вразливих категорій населення.

Завдання дослідження:

1. провести аналіз існуючої нормативно-правової бази України, якою регламентується сфера зайнятості жінок;
2. виявити думку фахівців-експертів, що працюють із різними категоріями жінок, щодо інституційної спроможності та перешкод, з якими стикаються жінки уразливих груп при працевлаштуванні;
3. проаналізувати думки жінок уразливих категорій стосовно наявності проблем, з якими їм доводилося стикатися при працевлаштуванні;
4. проаналізувати мотиваційний механізм влаштування на роботу роботодавцями жінок із числа уразливих груп, вивчити найкращі практики та існуючі проблеми;
5. розробити адресні рекомендації та пропозиції з метою покращання ситуації із працевлаштуванням найуразливіших груп жінок.

Досягнення мети та реалізація завдань дослідження планується за допомогою таких **методів збору інформації:**

Кабінетне дослідження (Desk-Research)	■ нормативно-правова база, яка регламентує зайнятість жінок в Україні; ■ попередні дослідження щодо проблем зайнятості жінок; ■ найкращі практики щодо надання послуг з працевлаштування найуразливішим категоріям жінок;
Глибинні інтерв'ю (ГІ)	Цільові групи: 1. Жінка, яка була ув'язненою 2. Жінка, які має дитину до 6 років 3. Жінка передпенсійного віку, зареєстрована у ЦЗ 4. Молода жінки, яка шукає перше робоче місце, і офіційно зареєстрована у ЦЗ 5. Жінка з інвалідністю зареєстрована в ЦЗ 6. Жінка з інвалідністю НЕ зареєстрована в ЦЗ 7. Жінка, яка знаходиться тривалий час у стані безробіття 8. Представник/ця ЦЗ 9. Представник/ця НУО, що займається питаннями жінок 10. Представник/ця НУО, що займається питаннями людей з інвалідністю <i>Рекрутинг</i> респондентів відбувається за допомогою центрів зайнятості, ЦСССДМ, НУО, що працюють із жінками та НУО, що займається питаннями людей з інвалідністю.
	Цільові групи • Фокус-група 1 з фахівцями: 1. Центр зайнятості (1 особа) 2. ЦСССДМ міста/району (1/2 особи) 3. Департамент праці та соціального захисту міста/ району (1/2 особи)

Фокус-групи (ФГ)	4. Роботодавці (2-3 особи) 5. НУО, що займається питаннями жінок (1 особа) 6. НУО що займається питаннями людей з інвалідністю (1 особа) • <i>Фокус група 2</i> : Жінки після декретної відпустки та які мають дітей віком до 6 років (6-8 осіб). • <i>Фокус-група 3</i>: Жінки передпенсійного віку, зареєстровані у центрі зайнятості (6-8 осіб). • <i>Фокус-група 4</i>: Молоді жінки, які шукають перше робоче місце, і офіційно зареєстровані у центрі зайнятості (6-8 осіб) • <i>Фокус-група 5</i>: Жінки з інвалідністю (різних нозологій (різних функціональних обмежень)), у т.ч. жінки, які не є клієнтами ЦЗ (6-8 осіб)
Соціологічне анкетування	Цільова група: жінки найуразливіших груп, які мають намір знайти роботу. Всього опитаних: 100 жінок (по 50 осіб у кожному пілотному регіоні).

Географія дослідження: м. Житомир та м. Кременчук.

1.4. Збір даних та контроль якості даних

Глибинні інтерв'ю (ГІ) та фокус-групи (ФГ) відбуваються на основі узгоджених інструментів дослідження (гайдів). ГІ здійснюється віч-на-віч в місці, зручному для респондента/ки, та записується на диктофон (за згоди респондента/ки).

В разі, якщо респондент/ка відмовляється від аудіозапису, консультант проекту робить нотатки в ході інтерв'ю письмово. Перед опитуванням респонденту/ці стисло надається інформація про мету та завдання дослідження.

Для забезпечення високої якості отриманої у ході проведення **соціологічного анкетування** після отримання заповнених анкет проводиться 100% візуальний контроль, після введення даних проводиться 100% логічний контроль заповнених анкет.

2.1. МІЖНАРОДНА НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА

Права працюючих громадян, в тому числі і жінок, захищаються низкою документів, які визнають основні стандарти щодо прав людини, зокрема в сфері зайнятості:

Міжнародним пактом про соціальні, економічні та культурні права

стаття 2 проголошує рівність прав незалежно від статі,

стаття 3 зобов'язує держави-учасниці забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма економічними, соціальними і культурними правами, передбаченими в цьому Пакті, *стаття 6* гарантує визнання права на працю, яку людина вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зробить належні кроки до забезпечення цього права,

стаття 7 гарантує справедливі та сприятливі умови праці, а також справедливую зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; задовільне існування для них самих та їхніх сімей; умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; однакову для всіх можливість просування в роботі на відповідний вищий рівень виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку, так само як і винагороду за святкові дні,

стаття 9 – право кожної людини на соціальне забезпечення, включаючи соціальне страхування); документами та конвенціями Організації Об'єднаних Націй, зокрема Загальною декларацією прав людини (статті 17, 23, 24), Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (статті 3, 10, 11, 13, 14); конвенціями Міжнародної організації праці; Європейською соціальною хартією та іншими, які визнають основні стандарти щодо прав людини, зокрема, в сфері зайнятості.

Серед ***конвенцій Міжнародної організації праці, які торкаються питань гендерної рівності та дотримання прав жінок***: Конвенція (№ 3) про охорону материнства, 1919; Рекомендація (№ 12) про охорону материнства (сільське господарство), 1921; Рекомендація (№ 13) про роботу в нічний час (сільське господарство), 1921; Конвенція (№ 45) про працю жінок на підземних роботах, 1935; Конвенція (№ 89) про працю жінок у нічний час (переглянута), 1948; Протокол 1990 року до Конвенції (переглянутої) про нічну роботу жінок, 1948 року; Конвенція (№ 100) про рівну винагороду, 1951; Рекомендація (№ 90) про рівну винагороду, 1951; Конвенція (№ 103) про охорону материнства (переглянута), 1952; Рекомендація (№ 95) про захист материнства, 1952; Рекомендація (№ 102) про побутове обслуговування, 1956; Конвенція (№ 111) про дискримінацію у сфері праці і занять, 1958; Рекомендація (№ 111) про дискримінацію у сфері праці і занять, 1958; Конвенція (№ 117) про соціальну політику (основні цілі і норми), 1962; Рекомендація (№ 116) про скорочення тривалості робочого часу, 1962; Конвенція (№ 122) про політику у сфері зайнятості, 1964; Рекомендація (№ 122) про політику у сфері зайнятості, 1964; Конвенція (№ 127) про максимальну вагу, 1967; Рекомендація (№ 128) про максимально допустиму вагу вантажів для перенесення вручну, 1967; Конвенція (№ 140) про оплачувану навчальну відпустку, 1974; Конвенція (№ 142) про розвиток людських ресурсів, 1975; Рекомендація (№ 150) про розвиток людських ресурсів, 1975; Конвенція (№ 156) про працівників із сімейними обов'язками, 1981; Конвенція (№ 158) про припинення трудових відносин, 1982; Рекомендація (№ 169) про політику у сфері зайнятості (додаткові положення), 1984; Конвенція (№ 171) про роботу в нічний час, 1990; Рекомендація (№ 178) про роботу в нічний час, 1990. Чотири з названих конвенцій МОП (№№ 87, 98, 100, 111) увійшли до переліку

семи фундаментальних конвенцій МОП, які покладені в основу прийнятої Міжнародною конференцією праці в червні 1998 року Декларації про загальні принципи та права у сфері праці

В *конвенціях та документах ООН* та інших міжнародних організацій визначається:

1) необхідність укріплення економічної рівності чоловіків та жінок (Міжнародний пакт про соціальні, економічні та культурні права (статті 3, 6); Загальна декларація прав людини (стаття 23), Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (статті 3, 11); Конвенції Міжнародної організації праці (Конвенція (№ 111) про дискримінацію у сфері праці і занять, 1958; Рекомендація (№ 111) про дискримінацію у сфері праці і занять, 1958; Конвенція (№ 142) про розвиток людських ресурсів, 1975); Додатковий протокол до Європейської соціальної хартії.);

2) право жінок на рівні з чоловіками умови праці (Міжнародний пакт про соціальні, економічні та культурні права (статті 3, 7); Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (статті 10, 11);

3) право жінок та чоловіків на рівну оплату за рівну працю, або за працю рівної цінності (Міжнародний пакт про соціальні, економічні та культурні права (статті 3, 7); Загальна декларація прав людини (стаття 23), Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (стаття 11); Конвенція МОП (№ 100) про рівну винагороду, 1951, Рекомендація МОП (№ 90) про рівну винагороду, 1951);

4) право на оплачувану відпустку по вагітності та пологах при достатніх соціальних пільгах і без втрати місця роботи, стажу та соціальних видатків (Загальна декларація прав людини (стаття 23), Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (стаття 11); Конвенція МОП (№ 103) про охорону материнства (переглянута), 1952, Рекомендація МОП (№ 95) про захист материнства, 1952; Європейська соціальна хартія, (статті 8,17);

5) право на достойний життєвий рівень для себе та своєї родини (Загальна декларація прав людини (стаття 23), Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (стаття 13);

6) право на соціальні послуги (Міжнародний пакт про соціальні, економічні та культурні права (стаття 9); Загальна декларація прав людини (стаття 24), Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (статті 11, 14); Конвенції міжнародної організації праці (Конвенція (№ 117) про соціальну політику (основні цілі і норми), 1962; Європейська соціальна хартія, (статті 12,17);

7) право працюючих батьків на забезпечення дітей дитячими закладами (Конвенція (№ 156) про працівників із сімейними обов'язками, 1981; Європейська соціальна хартія, (стаття 16).

Саме нерівність в економічному становищі жінок та чоловіків викликала необхідність прийняття Конвенції МОП про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності. Вона набула чинності 23 травня 1953 року (Конвенція № 100). Термін «винагорода» містить у собі звичайну, основну або мінімальну заробітну плату або звичайну, основну або мінімальну платню і всяку іншу винагороду, надану прямо або побічно, у грошах або в натурі підприємцем працівнику внаслідок виконання останнім якоїсь роботи; а термін «рівна винагорода чоловіків і жінок за працю рівної цінності» відноситься до ставок винагороди, обумовлених без дискримінації за ознаками статі».

2.2. АНАЛІЗ ІСНУЮЧОГО УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА З ПИТАНЬ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК

Кодекс законів про працю України (далі КЗпП) регулює трудові відносини у галузі зайнятості. Розглянемо основні статті трудових нормативних актів, які захищають права та інтереси жінок у сфері зайнятості та на ринку праці.

Згідно зі ст. 184 Кодексу законів про працю України забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і зменшувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних із вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям — за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

Якщо зазначеним категоріям жінок відмовляють у працевлаштуванні, то власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу можна оскаржити у судовому порядку. Роботодавець спільно з профспілковими комітетами можуть встановлювати обмеження на сумісництво для вагітних жінок. Слід знати, що жінкам, котрі мають дітей до 15 років, надається також переважне право на укладання трудового договору про роботу вдома.

Права надомників регулюються положенням про умови праці надомників, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 р. №275/17-99. Згідно з п.3 ст. 184 КЗпП не допускається звільнення з ініціативи власника вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — частина шоста ст. 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Обов'язкове працевлаштування таких жінок також має проводитися після звільнення у зв'язку із закінченням трудового договору, укладеного на певний термін.

У разі ж вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (ст. 42 КЗпП) за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації на роботі залишають передусім:

- 1) сімейних — за наявності двох і більше утриманців;
- 2) осіб, у сім'ях яких немає інших працівників із самостійним заробітком.

На період працевлаштування за звільненими зберігається середня заробітна плата, але не довше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору. Що стосується звільнення працівниць за власним бажанням, то вагітність, догляд матері за дитиною до досягнення нею 14-річного віку або дитиною-інвалідом є поважною причиною. Закон забороняє залучати вагітних та жінок, які мають дітей віком до трьох років, до понадурочних робіт, до роботи в нічний час, у вихідні та святкові дні, без їх згоди направляти у відрядження.

Матері, які виховують дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, можуть працювати понаднормово, але виключно за власним бажанням. На прохання вагітної жінки або матері, яка має дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановити їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці у цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Жінкам, які мають дітей віком до 1,5 року, надаються додаткові перерви для годування дитини крім загальної перерви для харчування і відпочинку, не рідше ніж через кожні три години і тривалістю не менше тридцяти хвилин. За наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерв становить не менше години кожна. Терміни та порядок цих перерв

встановлюються власником за погодженням з профкомом підприємства і з урахуванням бажання матері. Оплачуються такі перерви за середнім заробітком і включаються в робочий час.

На підставі медичного висновку вагітним жінкам, зайнятим трудовою діяльністю, яка може мати несприятливі наслідки для здоров'я майбутньої дитини, знижується норма виробітку, обслуговування або така жінка переводиться на інший вид діяльності, менш небезпечний і більш легкий, що виключає вплив шкідливих виробничих факторів. При цьому за майбутньою матір'ю зберігається середній заробіток за попереднім місцем роботи. Причому до тих пір, поки вирішується питання про те, яку діяльність доручити співробітниці, вона має бути звільнена від неприйнятної роботи зі збереженням середньої заробітної плати та урахуванням пропущених робочих днів за рахунок підприємства.

Те ж саме стосується і жінок, які мають дітей віком до трьох років. Якщо ж заробітна плата на новому, менш несприятливому місці роботи, вища, ніж на попередньому, то жінці виплачується фактична заробітна плата.

Неповний робочий час

Неповний робочий час (неповний робочий день чи неповний робочий тиждень) може встановлюватися за угодою між власником або уповноваженим ним органом та жінкою, яка має дітей, при прийнятті її на роботу, а також між адміністрацією та жінкою, яка працює, якщо у зв'язку з необхідністю догляду за дітьми вона не може працювати повний робочий час.

У трудову книжку не вносяться відомості про роботу на умовах неповного робочого часу. Неповний робочий час може бути встановлений за угодою сторін як без обмеження строком, так і на будь-який термін: до досягнення дитиною певного віку, на період навчального року тощо.

Оплата праці у цих випадках проводиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Режими праці та відпочинку жінок, які мають дітей та працюють неповний робочий час, встановлюються власником за погодженням з профспілковим органом та з урахуванням побажань жінки. Режим праці, що встановлюється при неповному робочому часі, може передбачати:

1. скорочення тривалості щоденної роботи (зміни) на певну кількість робочих годин в усі дні робочого тижня;
2. скорочення кількості робочих днів протягом робочого тижня при зберіганні нормальної тривалості щоденної роботи (зміни);
3. скорочення тривалості щоденної роботи (зміни) на певну кількість робочих годин при одночасному скороченні робочих днів на тиждень.

При встановленні режимів праці з неповним робочим часом тривалість робочого дня (зміни), як правило, повинна бути не менше 4 годин і робочого тижня – не менше 20–24 годин відповідно при 5- та 6-денному тижні (п. 8 Положення про порядок та умови застосування праці жінок, які мають дітей і працюють неповний робочий час). Як правило, на умовах неповного робочого часу працюють сумісники, тобто особи, що уклали два або більше трудових договорів (з двома або кількома роботодавцями). Сумісництво можливе і на одному підприємстві при виконанні різних робіт поза основним робочим часом.

Ненормований робочий день не застосовується для працівників, зайнятих на роботі з неповним робочим днем. Лише для працівників, які працюють на умовах неповного

робочого тижня, може застосовуватися ненормований робочий день з наданням за це щорічної додаткової відпустки згідно із законодавством.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Особи, які працюють неповний робочий час, користуються тими ж правами, що і працюючі на умовах нормального робочого часу. Їм надається відпустка тієї ж тривалості, вихідні й святкові дні, час роботи зараховується в трудовий стаж. Про встановлення неповного робочого часу роботодавець повинен попередити працівників не пізніше ніж за 2 місяці. Протягом цих 2 місяців зберігаються попередні умови праці. Якщо працівник не згодний працювати в режимі неповного робочого часу, встановленому з ініціативи власника, трудовий договір з ним припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП.

Звернемося до Закону України «Про зайнятість населення», який також містить регулюючі функції стосовно зайнятості жінок. Ось деякі з них.

Захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення та обов'язки роботодавців
З 1 січня 2013 року забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам (за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися винятково особами певної статі), висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя.

Роботодавці зобов'язані забезпечувати гідні умови праці, які відповідають вимогам законодавства у сфері оплати праці, охорони і гігієни праці.

Роботодавцям забороняється застосовувати працю громадян без належного оформлення трудових відносин, вчиняти дії, спрямовані на приховування трудових відносин.

Посилення додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню

До категорій громадян, які мають додаткові гарантії в сприянні працевлаштуванню, тепер належать не тільки матері з малолітніми дітьми чи самотні матері, а взагалі один із батьків або особа, яка їх замінює, якщо вона має на утриманні дітей віком до шести років або виховує без одного з подружжя дитину віком до чотирнадцяти років чи дитину-інваліда.

Зайнятість молодих жінок

Студенти останніх курсів професійно-технічних та вищих навчальних закладів мають право на стажування у роботодавців строком до шести місяців. Відтак до їхньої трудової книжки в обов'язковому порядку буде внесено запис про проходження стажування. Власне, це свідчитиме про набуття певного досвіду роботи. Студенти проходять стажування за індивідуальною програмою під керівництвом наставника. На період стажування на стажерів поширюються всі права і соціальні пільги, встановлені для працівників, які займають відповідні посади.

Отже, аналіз сучасного стану трудового законодавства України, яке регламентує становище жінок у сфері зайнятості й на ринку праці, дозволяє констатувати, що сьогодні ці документи не становлять цілісної системи. Це здебільшого нормативні акти, які передбачають егалітарну модель взаємовідносин у суспільстві з моделлю, що захищає «природне призначення жінки». Причин цієї неприродної строкатості українського трудового законодавства досить багато, проте найважливішими можна визначити такі:

- проблема погіршення становища жінок у сфері зайнятості поки ще не розглядається більшістю представників виконавчої та законодавчої влади як така, що вимагає нагального вирішення;
- незважаючи на існування Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків», не вироблено поки що єдиного механізму досягнення цих можливостей у сфері зайнятості. За такої ситуації коригувати трудове законодавство досить складно.

Розділ 3. РЕГІОНАЛЬНІ РИНКИ ПРАЦІ: СТАТИСТИЧНИЙ ВИМІР ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК



Таблиця 3.1.

Реєстрація та працевлаштування безробітних громадян, в т.ч. жінок, 2016 р.
(за даними Житомирського МЦЗ та Кременчуцького МРЦЗ)

	Мали статус безробітного станом на 01.01.16	Зареєстровано протягом року	Усього мали статус безробітного	Працевлаштова но центром зайнятості	Мали статус безробітного станом на кінець року
Житомирський МЦЗ					
Усього осіб	2130	3998	6128	3100	1397
В т.ч. жінок	1417	2290	3707	1844	846
Серед усіх:					
Жінки, що займали робітничі місця	236	586	822	605	107
Жінки, що займали посади службовців	1031	1355	2386	789	618
Жінки без професії	150	349	499	450	122
Жінки, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 років	245	373	639	296	183
Жінки передпенсійного віку (53 роки і більше)	152	235	387	180	126
Кременчуцький МРЦЗ					
Усього осіб	4777	4975	9752	1532	2754
В т.ч. жінок	2999	3038	6037	865	1738
Серед усіх:					
Жінки, що займали робітничі місця	1172	1094	2266	376	546
Жінки, що займали посади службовців	1499	1705	3204	360	1057
Жінки без професії	328	239	567	129	135
Жінки, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 років	475	448	981	141	319
Жінки передпенсійного віку (53 роки і більше)	262	265	527	69	203

Згідно статистичних даних Житомирського міського центру зайнятості (ЖМЦЗ) та Кременчуцького міськрайонного центру зайнятості (обслуговує м. Кременчук та Кременчуцький район, далі - КМРЦЗ) станом на початок 2016 р. серед усіх осіб, що мали статус безробітного, жінки склали 66,5% (ЖМЦЗ) та 62,7% (КМРЦЗ). Протягом року ЖМЦЗ серед усіх осіб зареєстровано 57,3% жінок, КМРЦЗ – 61,1% жінок. ЖМЦЗ працевлаштовано серед усіх осіб 59,5% жінок, КМРЦЗ – 56,5% жінок. Станом на кінець 2016 р. серед усіх осіб, які мали статус безробітного, жінки склали 60,6% у м. Житомир, та 63,1% - у м. Кременчук та Кременчуцькому районі разом.

РОЗДІЛ 4. РЕЗУЛЬТАТИ СОЦІОЛОГІЧНОГО АНКЕТУВАННЯ ЖІНОК

За результатами опитування жінок можна представити такий соціально-демографічний портрет респонденток, які брали участь в опитуванні. 56% жінок перебували у шлюбі, 22% - незаміжні, 12% вказали на розлучений сімейний стан, 8% перебували у незареєстрованому шлюбі.

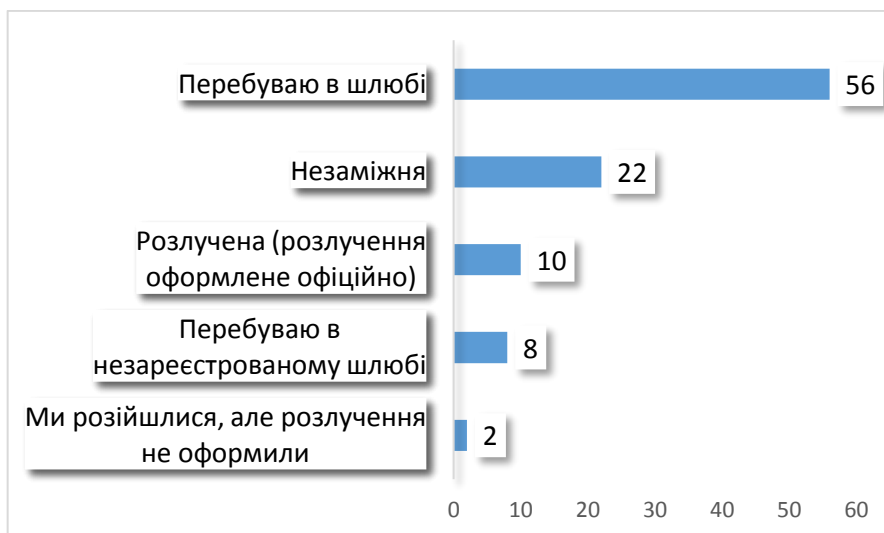


Рис. 4.1. Розподіл відповідей респонденток на запитання щодо сімейного стану, у %

Розподіл жінок за освітою вказує, що переважна більшість респонденток мають повну вищу освіту (ВНЗ III та IV рівнів акредитації), третина жінок – базову вищу освіту, 18% - повну загальну освіту.

Стосовно наявності дітей, 67% - мають дітей, з них: 16% - дітей до 6 років

13% - дітей 6-14 років.

Середній вік опитаних жінок складає 38 років (за офіційними даними державної служби зайнятості, середній вік жінок, які звертаються до центрів зайнятості, дорівнює 40 років).

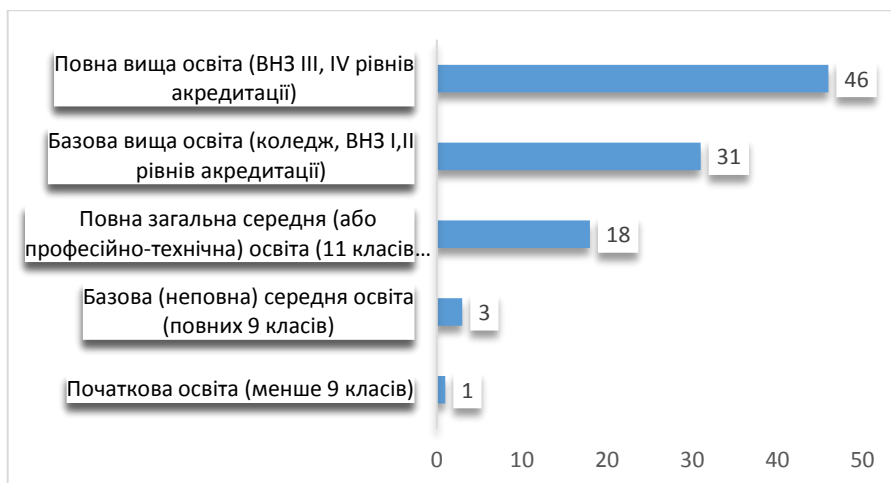


Рис. 4.2 Розподіл відповідей респонденток на запитання щодо рівня освіти, у %

Тривалість безробіття

88% опитаних жінок на момент опитування були зареєстровані у центрі зайнятості. Третина опитаних жінок вказали, що їхня тривалість безробіття складає від 3-х до 6-ти місяців. Кожна п'ята жінка зазначила, що у стані безробіття знаходиться від 1 до 3-х місяців, на тривалість безробіття від 6 місяців до 1 року також вказала кожна п'ята жінка. У стані довготривалого безробіття знаходилися 13% респонденток.

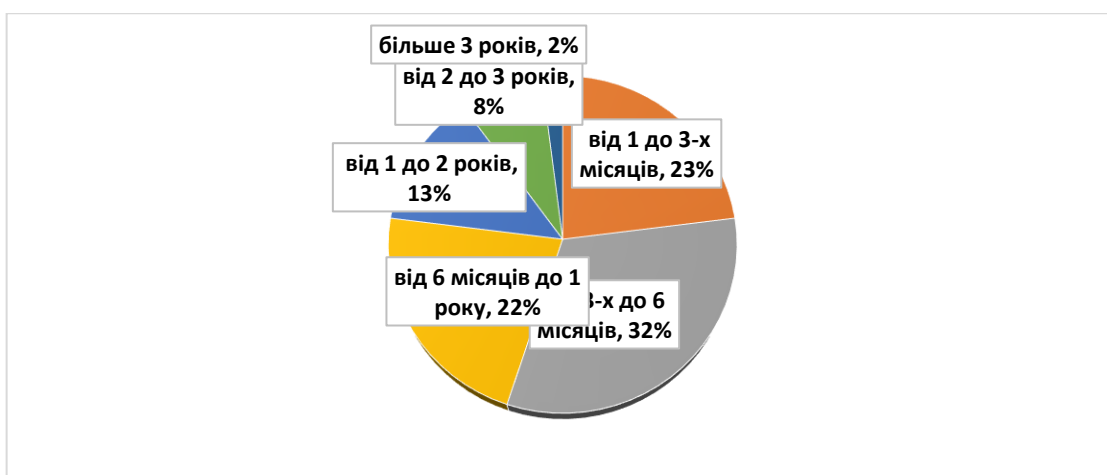


Рис. 4.3 Розподіл відповідей респонденток на запитання «Яка тривалість Вашого безробіття?», у %

Стан здоров'я

Переважає більшість (59%) опитаних жінок зазначили, що їхній стан здоров'я не впливає на умови праці (незважаючи на те, що 16% з них вказали на наявність хронічних захворювань). 12% респонденток засвідчили наявність хронічних захворювань або функціональних обмежень, які обов'язково треба враховувати під час пошуку роботи та під час роботи. Серед опитаних жінок виявилося 8% тих, хто має інвалідність (2% з них статус інвалідності не оформлювали). А от здоровими себе вважає кожна п'ята серед усіх жінок, що брали участь в опитуванні.



Рис. 4.4. Розподіл відповідей респонденток на запитання «Як Ви оцінюєте вплив власного стану здоров'я на зайнятість?», у %

Зайнятість до стану безробіття

До того, як стати безробітною, переважна більшість опитаних жінок (56%) вказали, що працювали за наймом. 14% знаходилися у декретній відпустці, ще 14% - це дівчата після закінчення середньої загально-освітньої школи. На неповну ставку працювали 7% жінок, 6% були домогосподарками і стільки ж виявилось студенток після закінчення ВНЗ. Жінок-підприємниць серед опитаних виявилось зовсім небагато – 1%.



Рис. 4.5. Розподіл відповідей респонденток на запитання щодо зайнятості до того, як стати безробітною, у %

Причини звільнення

Результати опитування підтвердили загальнонаціональну тенденцію щодо причин звільнення. Так, третину жінок було звільнено у зв'язку із скороченням штатів або ліквідацією чи реорганізацією виробництва. 15% жінок звільнилися за власним бажанням, 8% - за станом здоров'я. Майже кожна п'ята жінка мала доглядати за дітьми (або батьками родичами).



Рис. 4.6. Розподіл відповідей респонденток на запитання щодо причин втрати роботи, у %

Шанси знайти роботу

Анкета для опитування жінок містила запитання щодо оцінки власних шансів знайти роботу. Так, виявилось, що третина респонденток схильні вважати свої шанси середніми, оскільки їхні переваги перед іншими претендентами такі ж самі. 23% жінок було важко оцінити свої шанси, а 18% заявили про те, що таких шансів майже не мають і акцентували увагу на невідгідному становищі у порівнянні з іншими претендентами на роботу. Лише кожна десята опитана жінка вважає свої шанси щодо працевлаштування високими.

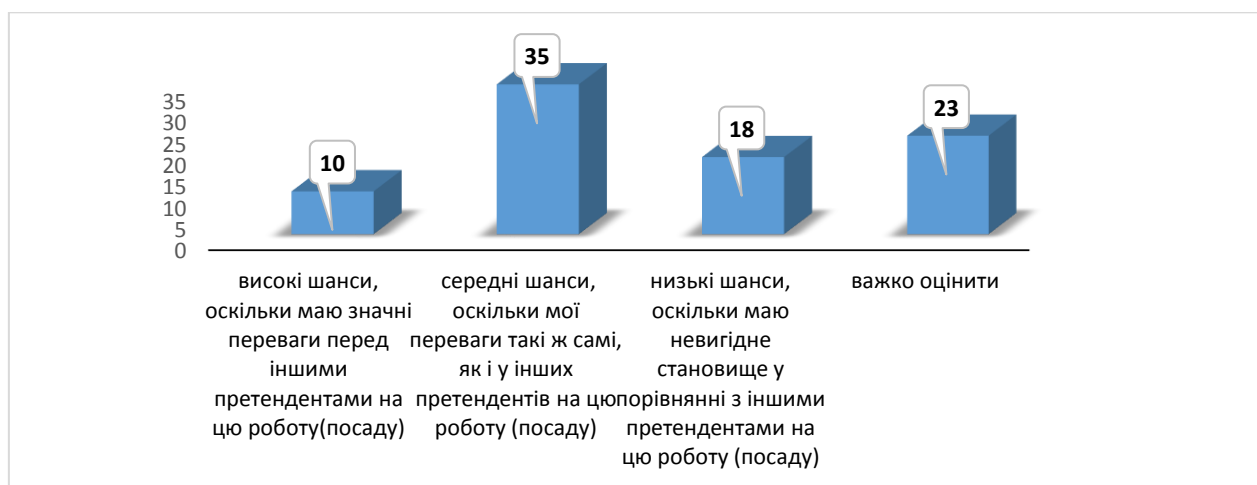


Рис. 4.7. Розподіл відповідей респонденток на запитання щодо оцінки власних шансів отримати роботу, у %

Якщо проаналізувати відповіді жінок щодо оцінки шансів знайти роботу за допомогою різних агенцій та каналів, то можна побачити, що на послуги центрів зайнятості респондентки майже не сподіваються (38% вважають, що шансів практично немає). Більше сподівань у жінок при пошуку роботи на особисті зв'язки та контакти (40%), безпосереднє звернення до роботодавця (26%), інтернет та оголошення в газетах (23%). Комерційним кадровим агенціям жінки також не довіряють (лише 9% позитивних відповідей).

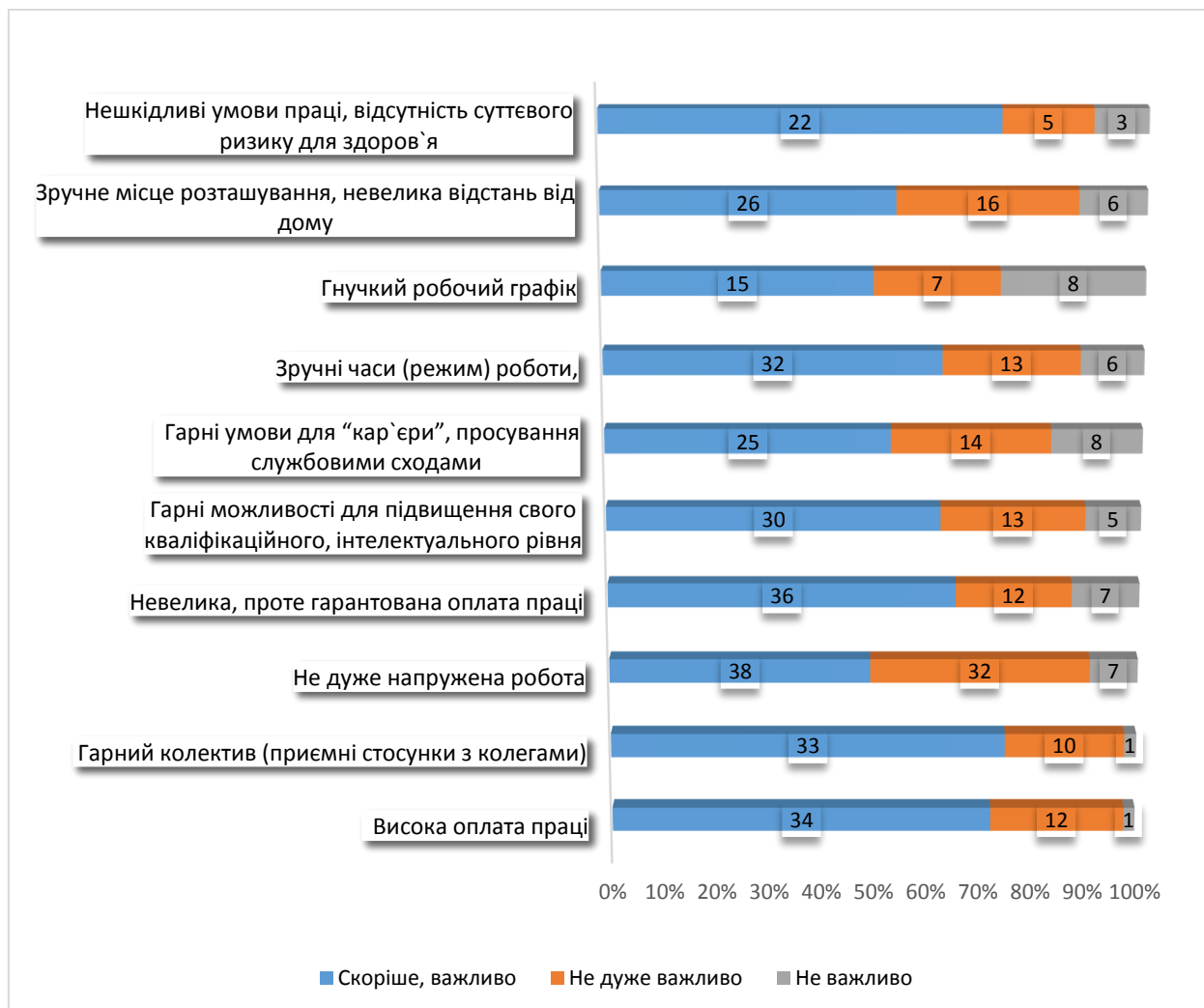


Рис. 4.8. Розподіл відповідей респонденток на запитання щодо оцінки шансів знайти роботу за допомогою різних агенцій та каналів, у %

Важливість різних аспектів при пошуку роботи

Для більшості жінок (38%) найважливішим аспектом при пошуку роботи та подальшого працевлаштування є не напруженість роботи. Майже стільки ж жінок прагнуть отримати роботу з невеликою, проте гарантованою оплатою праці. Кожна четверта жінка вказала на такі аспекти як гарні умови для подальшого кар'єрного зростання та просування службовими сходами, а також на зручне місце розташування роботи, на невелику відстань від дому. В той же час гарний колектив та висока оплата праці є не менш значущими при пошуку роботи для третини опитаних (відповідно). Гнучкий графік роботи та зручний режим роботи є важливими для 15 та 32% респонденток відповідно.

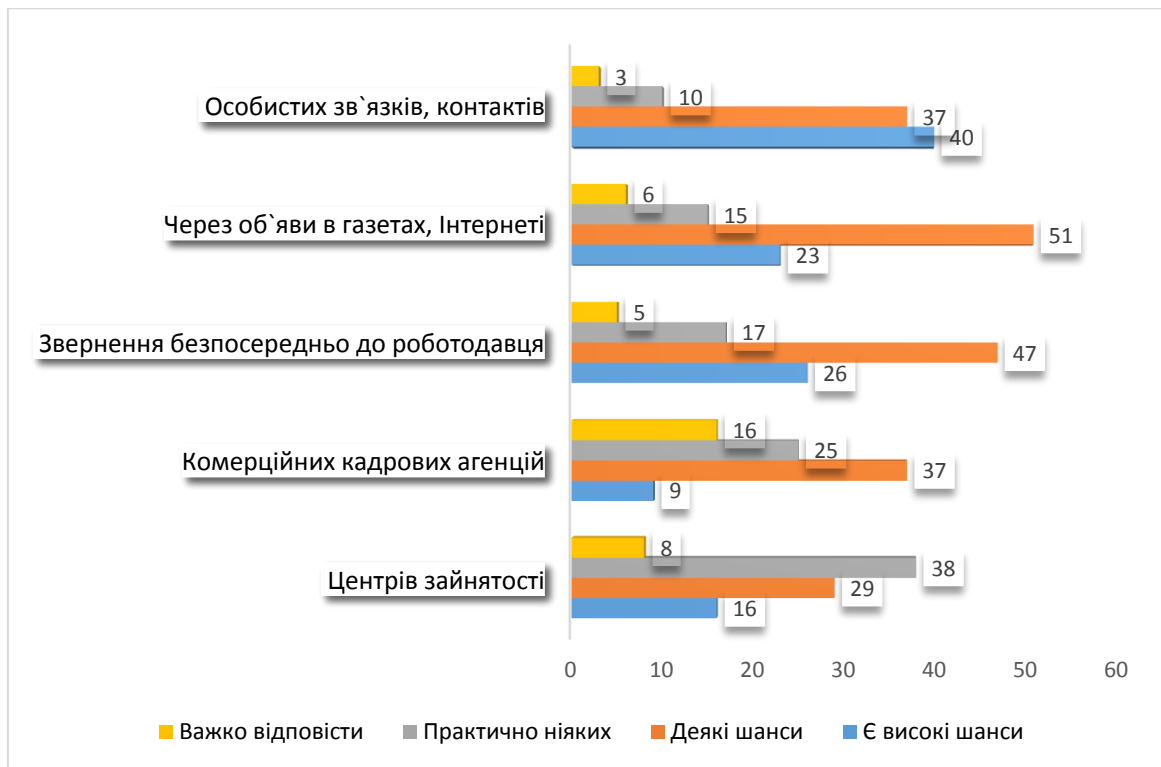


Рис.4.9. Розподіл відповідей респонденток на запитання щодо важливості різних аспектів при пошуку роботи та подальшого працевлаштування, у %

Причини відмови від запропонованих варіантів працевлаштування

Серед причин відмов жінок від запропонованих варіантів працевлаштування можна виокремити такі: низький рівень заробітної плати (35%), невідповідність роботи фаховій підготовці (31%), невідповідність умов праці стану здоров'я (22%), далеке знаходження роботи від місця проживання (17%), незручний графік роботи (14%), відсутність гнучкого графіку роботи (16%).

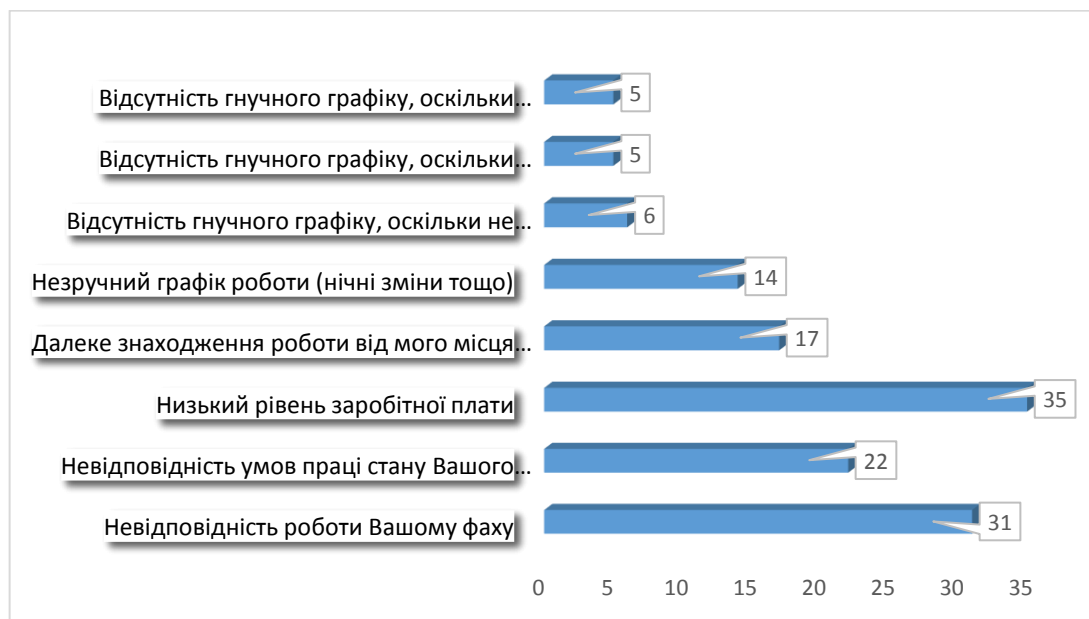


Рис. 4.10. Розподіл відповідей респонденток на запитання щодо причин відмови від запропонованих варіантів працевлаштування, у %

Причини відмови у працевлаштуванні з боку роботодавця

Серед причин відмов у працевлаштуванні з боку роботодавця більшість відповідей під час опитування прийшлося на варіант відповіді «не знаю, мене не повідомили» (21%). Незважаючи на законодавче регулювання цього питання, 15% жінок було відмовлено з огляду на стан здоров'я та на передпенсійний вік (15%). А 12% жінок отримали відмови з огляду на наявність малолітніх дітей, оскільки пропонувана робота передбачала часті відрядження. 5% жінок відчули на собі прояви гендерної нерівності, оскільки їм було відмовлено з огляду на стать, а 2% молодих жінок роботодавці вказали на молодий вік.

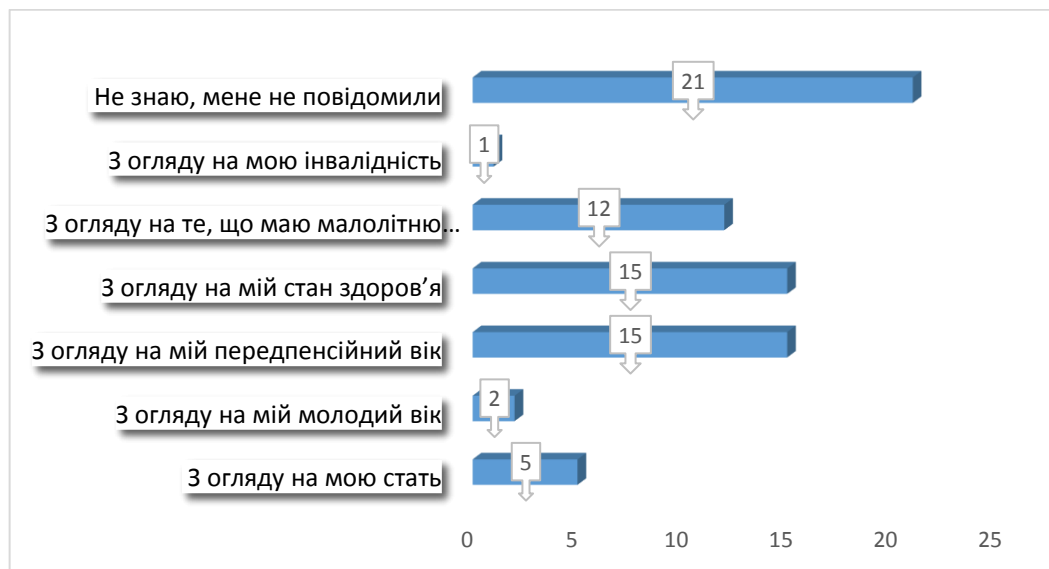


Рис. 4.11. Розподіл відповідей респонденток на запитання щодо причин відмов у працевлаштуванні з боку роботодавця, у %

Рівень професійної підготовки для пошуку роботи

Рівень конкурентоздатної підготовки є запорукою працевлаштування. Під час опитування жінки мали оцінити рівень своєї професійної підготовки. Так, виявилось, що 43% жінок вважають свій професійний рівень достатнім для того, щоб знайти роботу таку, яку вони бажають без додаткового навчання. Решта жінок вказала на недостатність свого професійного рівня (25%), а 26% респонденткам було важко взагалі оцінити власний рівень професійної підготовки.

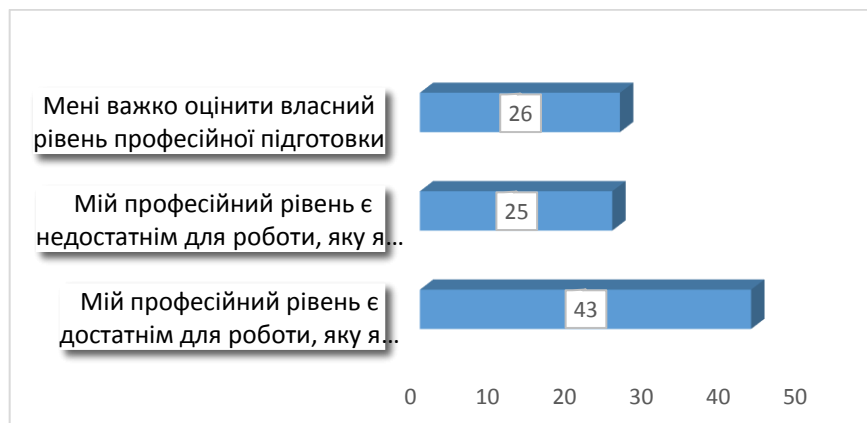


Рис. 4.12. Розподіл відповідей респонденток на запитання щодо оцінки рівня професійної підготовки для пошуку роботи, у %

Додаткове професійне навчання

На умови безкоштовного навчання та на навчання за вимогою роботодавця погодилися більшість опитаних жінок (відповідно 40 та 39% відповідей). Кожна четверта жінка розглядала би для себе дистанційне навчання та навчання, яке би було недалеко від дому. А от 6% жінок ні за яких умов не погодилися би на додаткове професійне навчання.



Рис. 4.13. Розподіл відповідей респонденток на запитання щодо умов погодження на додаткове професійне навчання, у %

На відкрите запитання стосовно того, які би курси/навчання респондентки розглядали для себе у якості додаткового професійного навчання, було отримано такі відповіді: навчання іноземним мовам, бухгалтерські курси, курси з психології, навчання роботі на новому обладнанні.

РОЗДІЛ 5. РЕЗУЛЬТАТИ ФОКУС-ГРУПОВИХ ОПИТУВАНЬ ТА ГЛИБИННИХ ІНТЕРВ'Ю З ЖІНКАМИ РІЗНИХ ГРУП

5.1. Молоді жінки, які шукають перше робоче місце

Створення гідних робочих місць для молодих жінок і чоловіків, які щорічно вступають на ринок праці – важливий чинник у забезпеченні розвитку економіки, справедливості в суспільстві та зміцненні демократії. При цьому становлення на ринку праці не тільки вкрай важливо для досягнення молодими людьми успіху в роботі. Від цього значною мірою залежить і їхнє майбутнє, майбутнє їхніх родин, а можливо, і країни. Згідно Закону України «Про зайнятість населення», студенти останніх курсів професійно-технічних та вищих навчальних закладів мають право на стажування у роботодавців строком до шести місяців. Відтак до їхньої трудової книжки в обов'язковому порядку має бути внесено запис про проходження стажування. Власне, це свідчитиме про набуття певного досвіду роботи.

Студенти проходять стажування за індивідуальною програмою під керівництвом наставника. На період стажування на стажерів поширюються всі права і соціальні пільги, встановлені для працівників, які займають відповідні посади.

Звичайно, що після закінчення навчального закладу, молоді жінки, що прагнуть знайти перше робоче місце, шукали роботу за набутою спеціальністю. Але, не завжди (а навіть, і досить часто), ці спроби були зведені нанівець. Бажаної роботи, як правило, регіональний ринок не пропонує.

«Нашому місту такі фахівці як я, взагалі то і не потрібні... А навчалася я там.. тому що пройшла за балами. Особливо професія-то і не подобалася. Але що робити? Треба ж було поступити до ВНЗ. А таких як я у нас багато. Всі, хто зі мною навчався... багато працюють не за спеціальністю. Так, витратили гроші й час...»

«Спочатку шукала через інтернет, пройшлася по сайтах підприємств своєї орієнтації, запитувала чи потрібні фахівці. Нічого. Запропонували навчання, я пройшла це навчання, але не взяли. Просто по моїй професії знайти хорошу роботу, то шансів взагалі немає»

У зв'язку із цим, більшість дівчат, що брали участь у ФГ і ГІ, розчарувалися у набутій професії й не відкидають можливості перенавчання або отримання абсолютно нової спеціальності.

«Я із червоним дипломом закінчила коледж, потім –університет. Роботу за спеціальністю знайти не можу. Піду на курси перукарів або манікюрниць»

Крім того, під час опитування учасниці неодноразово акцентували увагу на неефективності системи навчання. Багато чого дівчата пропонували змінити у сучасній системі освіти, як-то: додати більше практичної складової у навчання, збільшити час проходження практики, а інколи й взагалі зробити практику корисною та ефективною, тому що частими є випадки, коли практику студенти проходять або он-лайн, або взагалі заочно, виконуючи вдома деякі завдання. Дівчата одноголосно підкреслювали на тому, що проходження практики відбувалося абсолютно формально, і що вона не допомогла при працевлаштуванні. Тому, на запитання стосовно достатності знань та навичок у випускників, щоб працювати за набутою спеціальністю, переважна більшість учасниць ФГ відповіла також негативно.

«У нас в університеті практики взагалі не було... хоч як ми цього і не просили. А потім прийшла на роботу, і нічого не вмію. Мені кажуть: а де ж тебе навчали?»

«На заняттях ми працювали на таких старих комп'ютерах, яких вже взагалі ніде немає. Чому ми могли навчитися? А після такого навчання кому ми потрібні?»

Незважаючи на те, що за Законом України «Про зайнятість населення» студенти останніх курсів професійно-технічних та вищих навчальних закладів мають право на проходження практики у роботодавців протягом 6 місяців, в реальності цього не відбувається. Перше, а інколи й єдине запитання, яке чують дівчата від роботодавців при співбесіді, це запитання про наявність досвіду.

«Де ми могли набути той досвід роботи? Коли навчалися – не було можливості поєднувати із навчанням, та і не було де. А зараз запитують про досвід роботи»

Під час дослідження було цікавим дізнатися думку молодих жінок стосовно того, у кого, на їхню думку, більше шансів знайти перше робоче місце: у хлопців або у дівчат. Відповіді більшості дівчат були схильні до того, що шансів працевлаштування більше у чоловіків.

«У чоловіків, тому що на молоду жінку дивляться як на майбутню маму і розуміють, які супутні питання з цим пов'язані».

«Більше шансів у чоловіка, тому що в нього більше часу, який можна присвятити роботі. Чоловіків більше беруть на керівні посади, а жінок в сфери обслуговування, послуг».

Це дійсно є загальнонаціональною тенденцією і результати нашого дослідження – тому підтвердження. Дівчата, відповідаючи на запитання щодо нелегальної зайнятості серед молоді, наводили безліч прикладів серед своїх знайомих, які працюють неофіційно.

«Пошукали після закінчення університету роботу... немає. А жити ж треба якось. От і пішли до одного підприємця працювати. А той не хоче їх офіційно оформлювати. Йому це не вигідно. Так і працюють без трудової книжки»

Отже, погодження на неофіційну роботу учасниці фокус-груп пояснювали передусім економічними чинниками. Більше того, дехто з учасниць обговорення також мав власний досвід роботи неофіційно. Але, слід зазначити, що незважаючи на те, що дівчата говорили про таку зайнятість як (в принципі) допустиме явище і наводили приклади із життя, не можна сказати, що протягом дослідження спостерігалось неминуче бажання у респонденток до зайнятості неофіційно. Таку зайнятість учасниці дослідження сприймають, як скоріше за все, вимушену зайнятість, на короткий час, до того, як знайдуть роботу офіційно.

Дуже часто заперечується той факт, що сьогодні дискримінація жінок на ринку праці не є проблемою. Насправді дискримінація за статевою ознакою характерна як для державного, так і приватного секторів економіки. І це зовсім не означає, що немає робочих місць, або жінки не хочуть працювати. Навпаки, жінки, і особливо молоді, що шукають перше робоче місце, прагнуть реалізувати свої можливості і здібності на виробництві. Однак ще до проведення співбесіди з потенційним роботодавцем, вони вже зазнають дискримінації, що впливає зі змісту оголошень у засобах масової інформації. Мова йде про безліч оголошень у газетах про прийом на роботу, які одночасно ставлять вимоги щодо віку, статі і навіть зовнішнього вигляду претендентки на пропонуване робоче місце.

Незважаючи на заборону Законом України «Про рекламу» в оголошеннях про роботу вказувати вік, стать тощо, на практиці такі випадки продовжують існувати.

«Забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) зазначати вік кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу жіночій або чоловічій статі, представникам певної раси, кольору шкіри (крім випадків, визначених законодавством, та випадків специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі), щодо політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками». Закон України «Про рекламу» Ст. 24 Реклама послуг із працевлаштування¹

¹ Електронний ресурс:[Режим доступу]:
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%BC%D1%83>

Так, бурхливе обговорення викликало запитання щодо відмов у працевлаштуванні дівчатам з боку роботодавця. Наводилися різні приклади. Так, переважна більшість учасниць фокус-груп наводили приклади, коли дівчатам натякали на їхній молодий вік і прогнозували одразу заміжжя й декретну відпустку.

«Ви як фахівець нас влаштовуєте. Але подумайте, завтра – вийдете заміж, потім декретна відпустка. І нам треба знов шукати фахівця. Нам треба взяти таку людину, щоб надовго...»

Зустрічаються, згідно висловів учасниць фокус-груп, й інші, не менш дискримінаційні випадки, коли дівчатам відмовляють у роботі з огляду на відсутність модельної зовнішності.

«Я добре знаю 2 іноземні мови. Закінчила університет з відзнакою. Але.. Бачите, трошки не такого формату як їм усім потрібно для офіс-менеджерів. Їм же треба вигляд, як у журналах. Я не така».

Таким чином, узагальнюючи відповіді молодих жінок, які шукають перше робоче місце, можна виокремити такі бар'єри до зайнятості, з якими вони стикаються на практиці:

- відсутність досвіду роботи;
- недостатній рівень отриманої освіти;
- розчарування у набутій спеціальності;
- відмови з боку роботодавця через молодий вік і вірогідність піти у декретну відпустку найближчим часом.

5.2. Молоді жінки, які мають малолітніх дітей

«Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда»

КЗпП України

Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей²

Учасниці фокус-групових обговорень та глибинних інтерв'ю з малолітніми дітьми, які прагнуть працевлаштуватися, були абсолютно одноголосні в акцентуванні перешкод, з якими вони зустрічалися під час пошуку роботи. Передусім, це вплив інфраструктури. Йдеться, про відсутність (або малу наявність в місті) дитячих дошкільних навчальних закладів. Їх або немає, або вони працюють обмежено (переважно до 17.00, в той час, коли робочий день закінчується о 18.00). Цей бар'єр до зайнятості підкреслювали майже усі респондентки, причому, як у м. Житомир, так і м. Кременчук. Причому, саме з цієї причини багато жінок вимушені були відмовлятися від пропонованих їм варіантів роботи.

² Електронний ресурс:[Режим доступу]: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page6>

«Так, змушена була відмовитися, тому що треба дитину довести до садочка вранці, ввечері до 5 години вже забрати. Графік роботи не співпадає»

«Для мене головне - це влаштувати дитину, наприклад, на момент хвороби, а коли ще не дають лікарняні і ти не знаєш, на кого залишити дитину, то тут і виявляється проблема»

Головною передумовою гарного працевлаштування є високий рівень конкурентоспроможності жінки. Більше половини серед усіх учасниць фокус-груп не могли надати позитивну відповідь щодо своєї конкурентоспроможності на ринку праці. У молодих жінок, які мають малолітніх дітей, часто виникають думки про те, що вже важко наздогнати колег і свої шанси знайти роботу оцінюють як вкрай низькі.

«Після народження другої дитини я вже зовсім забула те, чому я вчилася в інституті. Треба всьому вчитися заново»

Роботодавці відмовляють жінкам з дітьми у працевлаштуванні, мотивуючи їх нездатністю до зайнятості повною мірою. Спрацьовують упереджені ставлення до жінок, які мають поєднувати виконання сімейних та професійних обов'язків (треба забрати дитину зі школи або дитячого садка, піти до лікаря з дитиною тощо). Роботодавці не беруть до уваги те, що саме жінки, які мають малолітніх дітей, є найстабільнішою й найвідповідальнішою групою жінок, оскільки, як правило, немає часу на пошуки нової роботи, і є прагнення працювати якомога краще і відповідальніше.

«Я навіть на співбесіді нічого не встигла сказати. В мене запитали про дітей. Я сказала, що, так, дітей маю 3-х та 6-ти років. Зі мною не захотіли говорити. Одразу відмову написали. Потім мені сказали, що треба було би багато їздити по відрядженнях»

Водночас жінки з малолітніми дітьми є саме тією категорією жінок, які, як ніхто інший, потребує гнучкого та зручного графіку роботи. Серед відмов від роботи жінки вказували, передусім, на цей чинник. Роботодавці майже не пропонують графік роботи із виконанням її дистанційно. Крім того, з боку держави відсутня система мотивації роботодавців, які запроваджують режим роботи, зручний для жінок.

«Мені треба було майже дві години їхати до роботи, а працювати - з 8-ї години. А треба ж дитину до садка відвести. Ніяк не виходило»

Підсумовуючи висловлювання жінок з малолітніми дітьми під час проведення фокус-груп та глибинних інтерв'ю можна виокремити такі бар'єри до зайнятості:

- відмови роботодавця через часту хворобу дітей та ймовірну декретну відпустку;
- небажання роботодавця брати до уваги виконання обов'язків щодо догляду за дітьми;
- відсутність гнучкого графіку роботи;
- відсутність роботи, яку можна виконувати дистанційно;
- втрата кваліфікації;
- неможливість перенавчитися;
- далеке розташування місця роботи.

5.3. Жінки з інвалідністю

В Україні наявна і велика внутрішня правова база державної політики регулювання питань працевлаштування осіб з інвалідністю. Головними нормативно-правовими актами тут є: Кодекс законів про працю України; Закони України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про реабілітацію інвалідів в Україні», «Про зайнятість населення» тощо. Проте, на превеликий жаль, такий обсяг нормативно-правових актів не детермінує чіткості та ефективності державної політики щодо працевлаштування людей з інвалідністю.

Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» визначає основи соціальної захищеності інвалідів в Україні і гарантує їм рівні з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства, створення необхідних умов, які дають можливість інвалідам ефективно реалізувати права та свободи людини і громадянина та вести повноцінний спосіб життя згідно з індивідуальними можливостями, здібностями і інтересами.

Відповідно до ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» для підприємств установлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4% від загальної середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 чоловік — у кількості одного робочого місця.

Жінки з інвалідністю є найуразливішою групою жінок на ринку праці. Однією з ключових проблем у сфері працевлаштування жінок з інвалідністю є наявність стереотипів та упереджень по відношенню до них.

Під час фокус-груп та глибинних інтерв'ю жінками цієї групи було названо ці стереотипи, а саме: 1) жінки з інвалідністю можуть виконувати тільки некваліфіковану роботу; 2) вони часто й тривалий час відсутні на робочому місці; 3) побоювання роботодавців щодо того, як стан здоров'я жінки позначиться на виконанні службових обов'язків; 4) для пересування жінок з інвалідністю на території підприємства потрібні спеціальні ліфти, пандуси, а робоче місце необхідно обов'язково переобладнати. Разом із тим, далеко не завжди потрібно спеціально облаштовувати робоче місце, інколи достатньо перерозподілити функції чи змінити графік роботи.

«Роботодавці ж неохоче беруть на роботу інвалідів. Це ж на них додаткове навантаження. Навіщо це їм потрібно. Краще їм взяти здорову людину»

«Стан здоров'я, важко працювати. Багато хто працював на взуттєвих фабриках, була шкідлива робота. Багато жінок отримують захворювання і звільняються. Роботодавці не хочуть тримати людину з інвалідністю»

Жінки з інвалідністю, які брали участь у дослідженні, заявляли про те, що переважно до того, як стати безробітною, вони мали неповну зайнятість і займали посади, що не відповідали їхньому освітньо-кваліфікаційному рівню.

На низку проблем, з якими довелось стикатися жінкам з інвалідністю під час пошуку роботи, вказали учасниці фокус-груп. Головною проблемою жінки вважають брак вакансій, які можуть бути запропоновані жінкам даної категорії, та обмежене коло професій, за якими здійснюється професійна реабілітація жінок спеціалізованими закладами при непристосованості до потреб людей з інвалідністю переважної більшої навчальних закладів. До послуг центру зайнятості жінки з інвалідністю звертаються неохоче саме з причин недовіри до цієї установи.

Хоча треба зауважити, що в Україні є лише один центр зайнятості – і це Житомирський міський центр зайнятості, який у своїй структурі має спеціальний відділ (який складається із 3-х осіб) щодо сприяння працевлаштуванню людей з інвалідністю. Проблем з доступністю (наявність пандусу) до приміщення міського центру зайнятості у м. Житомирі не виявлено, навпаки, все зроблено для того, щоб люди з інвалідністю почували себе комфортно. Цього абсолютно не можна сказати про Кременчуцький міський центр зайнятості, в якому, прийом громадян здійснюється на другому поверсі, а пандусу взагалі немає.

Крім того, наявні в центрах зайнятості вакансії не відповідають стану здоров'я жінок з інвалідністю та не передбачають адаптації робочих для тих, хто цього потребує. Тому, дехто із учасниць дослідження, займають абсолютно впевнену позицію стосовно того, що реєструватися у центрі зайнятості для них сенсу немає. Реєстрація у центрі зайнятості стане для них лише додатковим навантаженням, оскільки треба вчасно і регулярно відвідувати заняття і власного консультанта.

«А навіть мені там реєструватися... все рівно вони мені не допоможуть знайти роботу. Ходити постійно до них треба, витратити час... а мені це нелегко робити»

Отже, на підставі отриманих в ході якісного дослідження даних, виокремлюємо такі бар'єри до зайнятості жінок з інвалідністю. Це, передусім:

- функціональні обмеження, що потребують створення спеціальних умов;
- непристосовані робочі приміщення та відсутність перспектив адаптації робочого місця відповідно до функціональних обмежень;
- транспортна недоступність;
- відсутність можливості працювати дистанційно або за гнучким графіком;
- недостатній індивідуальний супровід під час пошуку роботи;
- обмежений перелік професій для проходження професійної реабілітації, освітніх закладів, пристосованих для навчання/ перекваліфікації людей з інвалідністю.

5.4. Жінки передпенсійного віку

В умовах старіння населення та спричиненого цим зростання рівня демографічного навантаження на працююче населення резерви робочої сили слід шукати серед населення старшого віку. Досвід європейських країн засвідчує, що для збільшення рівня участі літніх людей у ринку праці недостатньо лише заходів пенсійної реформи, навіть таких радикальних, як підвищення пенсійного віку.

Вони повинні доповнюватися активною та адресною політикою, спрямованою на всіляке сприяння зайнятості літніх людей, включаючи розширення можливостей навчання впродовж життя та дієві стимули для роботодавців залишати на роботі (приймати на роботу) літніх працівників і стимули для літніх працівників довше залишатися працювати. Хоча Законом України "Про зайнятість населення" й передбачено бронювання на підприємствах до 5% загальної кількості робочих місць для осіб з числа вразливих груп, у т.ч. передпенсійного віку, відсутність врегулювання особливостей зайнятості літніх людей в законодавстві обумовлює низьку зацікавленість всіх сторін та як результат – один з найнижчий у Європі рівень зайнятості населення віком 55–64 років.

Жінки передпенсійного віку, які були учасницями фокус-груп, наголошували на фактах звільнення, мотивованого скороченням штатів, або наводили приклади коли їм пропонували просто написати заяву про звільнення

«Роботу втратила з тієї причини, що 33 роки працювала в професійній технічній освіті від викладача до заступника директора, потім останні 8 років працювала методистом, в навчально-методичному кабінеті професійної технічної освіти у Житомирській області. Була взята за контрактом, єдина з усіх 14ти осіб які там працювали. І коли моєму директору треба було взяти свою подругу, мене просто про це попередили. Це було дуже непорядно»

Обговорюючи питання про те, чи відчують жінки вплив свого віку на можливостях працювати, переважна більшість учасниць фокус-груп та глибинних інтерв'ю спочатку одноголосно заявляли, що «ні». Але потім, переходячи вже до конкретизації питань, виявилось, що жінки поступаються перед більш молодими колегами у роботі з новими комп'ютерними програмами, є вже не такими мобільними і адаптованими. Приходилося чути такі думки, як-от:

«.. вони ж молоді, їм же легше це було зробити. Мені вже трохи важкувато...»

Як це не дивно, але жінки, навіть відчуючи свою неконкурентоспроможність, нічого не роблять задля того, щоб її не втратити. Вони обирають стратегію «бути зареєстрованою у центрі зайнятості до настання кращих часів, коли будуть працевлаштованими». Тому, жодних курсів, навчання/перенавчання або перекваліфікації жінки самостійно не проходили. У центрі зайнятості їм пропонують різні курси (з підприємництва, бухгалтерів) але, здебільшого, у жінок вони зацікавленості не викликають.

«Мені у ЦЗ пропонували навчання, і там можна було навчитися й підприємницькій діяльності й інформаційним технологіям, це все було безкоштовно, можна було отримати сертифікат про проходження курсів, але це все було не моє»

Обговорюючи питання про можливість неофіційної зайнятості, абсолютна більшість жінок негативно його сприйняла, спираючись на те, що їм треба офіційний запис у трудовій книжці. Дехто з жінок розглянули би таку можливість, але лише у випадку гарно оплачуваної роботи, але такої, як правило, немає.

Серед відмов у працевлаштуванні в боку роботодавця жінкам часто доводилося чути відмови з акцентом на їхньому віці. Як правило, роботодавці не замислюються над тим, що саме ці жінки могли би бути гарними наставницями, вони не потребують гнучкого графіку роботи і доволі відповідально ставляться до виконання своїх професійних обов'язків.

«Мало, дуже мало для нас вакансій є. Скрізь молодь. Ми вже як другий сорт, відпрацьований. Але є до пенсії ще треба працювати. А де? Роботи немає, а та, що є – тільки для молоді»

Думки жінок передпенсійного віку, висловлені під час обговорень, ще раз підтвердили тезу про відсутність індивідуального підходу з боку консультантів центрів зайнятості до клієнтів. Такі випадки траплялися з жінками, які мають гарну освіту, значний досвід попередньої роботи.

«Співробітниця ЦЗ одразу почала мені пропонувати роботу прибиральниці та контролера у тролейбусі, яку я і так би знайшла. Адже у мене вища освіта і досвіду роботи 25 років»

Серед запитань, які були поставлені жінкам під час обговорень, було запитання стосовно підвищення пенсійного віку. Абсолютно усі учасниці фокус-груп висловилися негативно з цього приводу, доводячи це тим, що стан здоров'я багатьох жінок, які виходять на пенсію вже зараз, не дозволяє їм працювати більше. Тому, після виходу на пенсію, майже ніхто із жінок не планує продовжувати роботу.

Підсумовуючи висловлювання жінок під час фокус-групових обговорень, можна назвати такі основні бар'єри, що перешкоджають жінкам передпенсійного віку отримати роботу як:

- упереджене ставлення роботодавців до цієї категорії жінок;
- невідповідність наявних вакансій професійному досвіду;
- брак знань та вмінь для роботи на новому обладнанні;
- небажання змінювати професію або підвищувати кваліфікацію.

5.5. Жінки з числа внутрішньо переміщених осіб

Прийнятий у березні 2015 р. Закон № 245-VIII «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб» спрямований на вирішення проблеми зайнятості внутрішньо переміщених осіб (ВПО). Закон містить низку заходів сприяння зайнятості ВПО.

На сприяння підвищення зайнятості ВПО була спрямована також Постанова Кабінету Міністрів України «Основні напрями розв'язання проблем зайнятості внутрішньо переміщених осіб на 2015-2016 роки», в якій було визначено шляхи й напрями забезпечення зайнятості та підвищення конкурентоспроможності внутрішньо переміщених осіб у соціально-трудовій сфері.

Це все ситуація де-юре. Адже ситуація де-факто є протилежною. І незважаючи на те, що сприйняття ВПО у приймаючих громадах вже більш-менш нормалізувалося, проблеми при працевлаштуванні все ж таки залишаються.

Так, жінки під час індивідуальних інтерв'ю вказували на власний негативний психологічний стан, який не залишає їх вже протягом останніх двох-трьох років. Крім того, більшість жінок, які переїхали з тимчасово окупованої території, мають більш високий професійний рівень, аніж та робота, яку їм пропонують. І незважаючи ні на що, жінки-ВПО здебільшого погоджуються на будь-яку роботу. Але потім виникає інша проблема: більше половини отриманого доходу жінки вимушені заплатити за оренду житла, і на життя грошей майже не вистачає. Звідси, мабуть, й постійне психологічне напруження. Таким чином бар'єрами до зайнятості жінок з числа ВПО є:

- психологічний стан;
- низький рівень заробітної плати на пропонованих вакансіях;
- відсутність вакансій за наявним професійним рівнем в приймаючих громадах.

5.6. Жінки-представниці інших уразливих груп (залежні від психоактивних речовин та жінки, які живуть з ВІЛ)

Методологією дослідження було передбачено проведення глибинних інтерв'ю із жінками, які практикують вживання наркотичних речовин, та з жінками, які мають ВІЛ-позитивний статус. Виявилося, що дана категорія жінок є практично не охопленою центрами зайнятості. Жінки, незважаючи на свій безробітний стан, як правило, не знають про можливості центрів зайнятості, не мали практики звернень та побоюються до них звертатися.

«Так і живемо. Збираємо металолом. Потім його перепродаємо. А в центр зайнятості – ні, не піду, що там робити. Все рівно гарної роботи не отримую...»

Під час розмов жінки схилялися до роботи у колективі за принципом «рівний-рівному». Тобто, вони надають перевагу такій роботі, де у колективі будуть працювати такі ж самі, як вони, люди. І тут на допомогу приходять, як правило, громадські організації (переважно, ті, хто працює з даною категорією клієнтів).

Якщо жінки з ВІЛ позитивним статусом й влаштовуються на роботу, то постійно знаходяться у стані страху, що їхній статус стане відомий роботодавцю і їх звільнять з роботи.

«Я працювала посудомийницею у кафе. Було страшно. Постійно дивилися на руки. У нас же руки видають хворобу. І нарешті директору хтось сказав, що у мене статус. .. ну що, на ранок звільнилася. Більше того, мала загалом виїхати з міста, щоб ніхто нічого не дізнався».

Наводилися приклади створення так званих соціальних підприємств (на кшталт соціального підприємства, яке було започатковано ГО «Світло надії» у м. Полтава). Жінки зазначали, що саме в такому колективі почувалися б спокійно і не турбувалися про розголошення їхнього статусу. Отже, центрам зайнятості варто вивчити досвід недержавних організацій щодо активних програм зайнятості жінок цих уразливих груп.

Враховуючи вищезазначене, для цих категорій жінок бар'єрами до зайнятості є:

- стереотипні уявлення та негативне ставлення у суспільстві та роботодавців зокрема;
- власні психологічні бар'єри;
- недостатній рівень поінформованості про можливості працевлаштування через центри зайнятості;
- недостатній досвід працівниками центрів зайнятості / відсутність індивідуального підходу при роботі з такими категоріями.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

За результатами проведеного дослідження, яке було присвячено вивченню бар'єрів, з якими стикаються жінки різних груп під час працевлаштування, можна зробити такі **ВИСНОВКИ:**

- Українське законодавство створює певні передумови для забезпечення трудових прав жінок у сфері зайнятості, але не забезпечує його практичної реалізації. Роботодавці як в приватному, так і в державному секторах регулярно підкреслюють бажану стать працівника в оголошеннях про вакансії та вимагають під час співбесіди інформацію про сімейні обставини, яку згодом використовують для відмови у роботі. Вимоги щодо віку та зовнішності стають перепорою, навіть якщо жінки повністю відповідають посаді з професійної погляду.
- Понад третина жінок втратили роботу у зв'язку із скороченням штатів, ліквідацією або реорганізацією виробництва., стільки ж опитаних відмовлялася від пропонуваної роботи через низький рівень заробітної плати.

- Понад третина опитаних жінок відмовлялися від пропонуваної роботи через низький рівень заробітної плати. Разом з цим для багатьох жінок мотивуючим чинником зайнятості є навіть невелика, але стабільна заробітна плата.
- Переважна більшість жінок не довіряє агенціям з працевлаштування (як державним так і приватним), лише кожна шоста жінка вірить у ймовірність знайти роботу за допомогою державного центру зайнятості. Більшість жінок переважно довіряють власним зв'язкам та шукають роботу через Інтернет, по об'явах, звертаються безпосередньо до роботодавця.
- Для більшості опитаних жінок стан їхнього здоров'я не вимагає спеціальних умов праці. В той же час кожна дев'ята жінка вказала на функціональні обмеження, хронічні захворювання, які необхідно враховувати при підборі місця та умов роботи, а кожна п'ята жінка відмовлялась від запропонованої роботи через невідповідність запропонованих умов праці стану здоров'я.
- Для третини опитаних жінок важливим є зручний графік роботи і стільки ж жінок відмовлялися від пропонуваної посади внаслідок відсутності гнучкого графіку роботи. Кожна четверта з опитаних жінок серед важливих аспектів працевлаштування назвали саме «зручне місце розташування та невелику відстань роботи від дому».
- Майже половина жінок схильні вважати, що мають достатній професійний рівень для бажаної роботи. Водночас, кожна четверта жінка вважає свій фаховий рівень підготовки недостатнім для роботи. Переважна більшість жінок готові до перенавчання чи підвищення кваліфікації, але за певних умов (безкоштовності, без відриву від роботи чи сім'ї).
- Бар'єри до зайнятості, з якими стикаються жінки під час працевлаштування, можна розподілити на шість груп.
 - Першу групу бар'єрів складають **індивідуальні бар'єри** (неготовність до зайнятості): бажання знайти ненапружену роботу, небажання змінювати професію, небажання працювати за наявною професією, недостатній рівень фахової підготовки та відсутність досвіду роботи.
 - Другу групу бар'єрів складають перешкоди, **спричинені роботодавцями**. А саме: упереджене, негативне ставлення до уразливих груп жінок, небажання тісно співпрацювати з навчальними закладами щодо навчальних програм та організації практики, незацікавленість у наставництві, стажуванні, супроводі на робочому місці, недостатня співпраця із центрами зайнятості та соціальними партнерами, що представляють інтереси уразливих груп.
 - Третя група бар'єрів спричинена **діючою практикою роботи центрів зайнятості та закладів, що працюють з уразливими групами**. Технологія роботи ДСЗ не дозволяє повною мірою застосувати індивідуальний підхід у роботі з клієнтами. Відсутніми є послуги соціального супроводу при та після працевлаштування; супроводу на робочому місці людей з інвалідністю. Бракує послуг й фахівців з адаптації робочого місця під потреби людей з функціональними обмеженнями. Консультаційна та інформаційна робота із роботодавцями щодо особливостей роботи з представниками вразливих груп (людей з інвалідністю, бездомних, звільнених, ВІЛ+, тощо) майже не проводиться. Випадки дискримінаційного ставлення роботодавців до

шукачок роботи не фіксуються належним чином та не передаються відповідним органам для подальшого вирішення.

- До четвертої групи бар'єрів, що спричинені **недостатнім рівнем розвитку місцевої соціальної інфраструктури та послуг**, можна віднести відсутність налагодженої системи роботи дитячих дошкільних та шкільних закладів, обмежену їх мережу та незручний графік роботи. Крім того, проблема транспортної доступності до місця роботи спричинена як недосконалим графіком руху транспорту так і його непристосованістю до потреб людей з функціональними обмеженнями (інвалідністю). Недостатність послуг денного догляду за дітьми з інвалідністю, літніми людьми тощо примушує жінок залишати роботу та доглядати за хворими родичами.
- П'яту групу бар'єрів складають ті, що **спричинені діючою політикою та наявним законодавством**. Залишаються жорсткими критерії до визначення підходящої роботи, відсутня система стимулювання роботодавців, які працевлаштовують представників уразливих груп населення. Нечітко законодавчо врегульовано питання щодо запровадження гнучких форм зайнятості.
- Шоста група - бар'єри, **пов'язані із низьким зальним рівнем здоров'я економіки**: малий розмір пропонованої офіційної заробітної плати та нестабільність у її виплаті є суттєвими демотивуючими чинниками до зайнятості підкріпленими порівняно вищим рівнем соціальних виплат та можливістю тіньової зайнятості.

На підставі отриманих результатів дослідження, а також з метою подолання бар'єрів до зайнятості жінок, можна сформулювати такі **РЕКОМЕНДАЦІЇ**:

Центрам зайнятості:

- проводити інформаційні заходи для різних категорій жінок та роботодавців з підвищення обізнаності щодо трудових прав жінок та недискримінаційного підходу на ринку праці;
- інтегрувати у технологію роботи ДСЗ індивідуальний супровід при та після працевлаштування за підходом кейс-менеджмент для вразливих, малоконкурентноздатних на ринку праці груп клієнтів;
- підіймати питання перед місцевими органами влади щодо закупівлі у недержавних організацій соціальної послуги супроводу на робочому місці для людей з інвалідністю через механізм соціального замовлення, а також щодо розв'язання проблемних аспектів функціонування місцевої інфраструктури, що перешкоджають зайнятості;
- запровадити роботу із роботодавцями щодо розробки програм з наставництва, стажування, транзитних робочих місць;
- запровадити навчально-консультаційні заходи для роботодавців щодо застосування гнучких форм зайнятості, дистанційної зайнятості,
- запровадити інформаційно-навчальні та консультативні заходи для роботодавців з питань інвалідності та особливостей роботи із представниками

вразливих груп населення, адаптації робочих місць для людей з інвалідністю із залученням НДО, що представляють інтереси цієї групи населення;

- проводити спільну роботу з навчальними закладами та роботодавцями щодо осучаснення робочих навчальних програм відповідно до вимог, які висуваються роботодавцями до персоналу, та потреб місцевого ринку праці;
- налагодити тісну взаємодію із соціальними партнерами для направлення в процесі працевлаштування клієнтів з числа вразливих груп до партнерських організацій для розв'язання їх соціальних проблем, що заважають працевлаштуванню;
- здійснювати перед роботодавцями представництво інтересів клієнтів з числа вразливих на ринку праці груп населення.

Навчальним закладам:

- оновити перелік спеціальностей, а також і навчальні програми відповідно до потреб ринку праці та вимог роботодавців до фахівців;
- запроваджувати навчальні програми для людей середнього віку для перекваліфікації, підвищення кваліфікації, осучаснення здобутої кваліфікації на базі отриманої освіти;
- створювати необхідні умови для навчання людей з інвалідністю;
- посилити співробітництво з роботодавцями у ході розробки програм підготовки, організації практики, стажування, залучення до викладання;
- посилити взаємодію з підприємствами та центрами зайнятості щодо працевлаштування випускників навчальних закладів, які шукають перше місце роботи.

Місцевим органам влади:

- сприяти проведенню досліджень, проводити громадські слухання, експертні обговорення з метою виявлення бар'єрів до зайнятості жінок на місцевому рівні;
- забезпечувати проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи та надання правової допомоги жінкам у разі дискримінації на ринку праці;
- проводити аудит відповідності спеціалізацій, за якими провадиться навчання місцевими навчальними закладами до потреб ринку праці;
- в ході розробки стратегій та планів соціально-економічного розвитку регіону визначати необхідні підтримуючі соціальні послуги, що уможливлюють вихід жінок на ринок праці та позбавляють їх від функцій догляду за членами родини, що потребують постійної підтримки;
- забезпечити потребу у дитячих дошкільних, позашкільних закладах шляхом створення власних, або створення сприятливих умов для організації приватних, а також їх зручного графіку роботи що сприятиме можливості працювати жінкам, які мають дітей дошкільного та молодшого шкільного віку.
- забезпечити надання послуг з транспортування людям з інвалідністю з та на робоче місце;
- створювати умови для безбар'єрного пересування у громадських місцях людей з інвалідністю з різними функціональними обмеженнями;

- провадити роз'яснювальну роботу серед роботодавців щодо їх корпоративної соціальної відповідальності зокрема стосовно зайнятості вразливих на ринку праці груп населення, та жінок зокрема.

Управлінням праці та соціального захисту населення:

- в межах оцінки потреб населення у соціальних послугах виявляти потреби у підтримуючих послугах, що сприятимуть зайнятості:
 - послугах денного, тимчасового, хоспісного тощо догляду з метою вивільнення жінок від обов'язків догляду за хворими, літніми членами родини, які потребують сторонньої підтримки та з метою створення умов повернення жінок на ринок праці;
 - послугах супроводу на робочому місці людей із інвалідністю, консультаційних послугах для роботодавців щодо адаптації робочих місць тощо;
- забезпечувати надання виявлених необхідних послуг через механізми соціального замовлення або державних закупівель.

Надавачам соціальних послуг (у т.ч. центрам соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, центрам реінтеграції, громадським організаціям тощо):

- запровадити послуги юридичної підтримки, представництва інтересів, посередництва для жінок, з числа уразливих груп, які мають бажання працювати, а також соціального супроводу на робочому місці для жінок з інвалідністю;
- запровадити психологічне та мотиваційне консультування щодо зайнятості жінок, які знаходилися в умовах довготривалого безробіття, невпевнені у власних силах тощо;
- проводити інформаційно-консультативну роботу із роботодавцями, у тому числі через центри зайнятості, з питань інвалідності та особливостей роботи із представниками вразливих груп населення (бездомних, колишніх ув'язнених, людей, які живуть із ВІЛ/СНІД).

ДОДАТКИ

Додаток 1

Презентація результатів дослідження на
Національному семінарі «Інтеграція соціальних та послуг сприяння зайнятості
для залучення до ринку праці вразливих груп населення і жінок»
11 травня 2017 р.

Оцінка перешкод для зайнятості жінок: результати дослідження

*Виконано в межах Проекту ПРООН
«Підтримка реформи соціального
сектору в Україні»*

*За напрямом: Залучення до ринку
праці найуразливіших груп
населення та жінок*

березень 2017



Методологія дослідження

Мета дослідження: виявити бар'єри, що перешкоджають зайнятості жінок, які належать до вразливих категорій населення

Методи збору інформації: фокус-групові обговорення (10), анкетування (100 жінок), глибокі інтерв'ю (20)

Цільові групи: жінки, які мають намір знайти роботу

- ☐ молоді жінки, яка шукають перше робоче місце
- ☐ жінки, які мають дитину до 6 років
- ☐ жінки передпенсійного віку
- ☐ жінки з інвалідністю
- ☐ жінки, яка знаходяться тривалий час у стані безробіття
- ☐ представники ЦЗ
- ☐ представники НУО
- ☐ жінки інших уразливих груп.

Вибірка цільова, нерепрезентативна.

Географія дослідження: м. Житомир та м. Кременчук

Час проведення дослідження: березень 2017 р.

Регіональні ринки праці: кількість зареєстрованих безробітних жінок, 2016 р.

м. Житомир: 3 707

м. Кременчук: 6 037



Соціально-демографічна характеристика опитаних жінок

Сімейний стан:

- 57% - перебувають у шлюбі
- 22% - незаміжні;
- 12 % - розлучені
- 8% - перебувають у незареєстровану шлюбі
- 1% - удови

Середній вік опитаних жінок –
38 років

Наявність дітей:

- 67% мають дітей , з них
- 16% - дітей до 6 років
- 13% - дітей 6-14 років

Рівень освіти:

- 46% - повна вища освіта
- 31% - базова вища освіта
- 18% - повна загальна середня освіта (або ПТО)
- 3% - базова середня освіта
- 1% - початкова освіта

Тривалість безробіття серед опитаних жінок



Жінка, яка залишається без роботи тривалий період, втрачає трудові навички, ускладнюється процес її адаптації на новому робочому місці, що призводить до зниження рівня її конкурентоспроможності

Важливість різних аспектів при пошуку роботи та подальшого працевлаштування, у %



ОСНОВНІ ЧИННИКИ, ЯКІ СПРИЯЮТЬ ФОРМУВАННЮ БАР'ЄРІВ ДО ЗАЙНЯТОСТІ

Економічний чинник: ЗАГАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ЕКОНОМІКИ ЯК БАР'ЄР ДО ЗАЙНЯТОСТІ

- Понад третину жінок було звільнено у зв'язку із скороченням штатів, ліквідацією або реорганізацією виробництва
- Третина опитаних відмовлялася від пропонованої роботи через низький рівень заробітної плати
- Третина опитаних підкреслила важливість розміру заробітної плати як чинника працевлаштування
- Для 36% мотивуючим чинником зайнятості є стабільна (навіть невелика) заробітна плата

Організаційний чинник: НЕДОВІРАДО АГЕНЦІЙ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

- Переважна більшість жінок не довіряє агенціям з працевлаштування, лише 16% вірять у ймовірність знайти роботу через ЦЗ та 9% через комерційні кадрові агенції

«Співробітниця одразу почала мені пропонувати роботу прибиральниці та контролера у тролейбусі, яку я і так би знайшла. Адже у мене вища освіта і досвіду роботи 25 років»

- Більшість жінок довіряють власним зв'язкам та активності у пошуку роботи через Інтернет, об'яви, звернені безпосередньо до роботодавця

«Спочатку шукала через інтернет, пройшлася по сайтам підприємств своєї орієнтації, запитувала чи потрібні фахівці. Нічого»

Особистісні чинники: 1. ВПЛИВ СТАНУ ЗДОРОВ'Я НА ЗАЙНЯТІСТЬ

Для більшості опитаних жінок (78%) стан їхнього здоров'я не вимагає спеціальних умов праці.

8% втратили роботу внаслідок стану здоров'я.

Хоча серед опитаних лише 8% жінок мали статус інвалідності, але:

- ✓ 12% визнали що мають функціональні обмеження, хронічні захворювання, які необхідно враховувати при підборі місця та умов роботи
- ✓ 22% відмовлялись від запропонованої роботи через невідповідність запропонованих умов праці стану здоров'я

«...поїхала на співбесіду, а виявилось, що їм треба чоловік для роботи вантажником»

2. ЗАПИТ НА РОБОЧІ МІСЦЯ ІЗ ГНУЧКИМИ УМОВАМИ ЗАЙНЯТОСТІ

- Для 32% опитаних важливим є зручний, ще для 15% - гнучкий графік роботи, а 30 % самі відмовлялися від посади внаслідок відсутності гнучкого графіку роботи
 - «Так, змушена була відмовитися, тому що треба дитину довести до садочка вранці, вечором до 5 години вже забрати. Графік роботи не співпадає»
 - «Для мене головне - це влаштувати дитину, наприклад, на момент хвороби, а коли ще не дають лікарняні і ти не знаєш на кого залишити дитину, то тут і виявляється проблема»
- Роботодавці відмовляють жінкам з дітьми у працевлаштуванні, мотивуючи їх нездатністю до зайнятості повною мірою
 - «Я навіть на співбесіді нічого не встигла сказати. В мене запитали про дітей. Я сказала, що, так, дітей маю 3-х та 6-ти років. Зі мною не захотіли говорити. Одразу відмові написали. Потім мені сказали, що треба було би багато їздити по відрядженнях»
- 18 % опитаних звільнилися внаслідок необхідності догляду за дітьми

Інфраструктурний чинник:

1. ВІДДАЛЕНІСТЬ МІСЦЯ РОБОТИ ВІД ДОМУ

- 26% респонденток серед важливих аспектів працевлаштування назвали «зручне місце розташування та невелику відстань роботи від дому»
 - «Мені треба було майже дві години їхати до роботи, а працювати- з 8-ї години. А треба ж дитину до садка відвести. Ніяк не виходило»
- 17% опитаних жінок серед причин відмови під запропонованих місць працевлаштування назвали далеке знаходження місця роботи від дому

Інфраструктурний чинник:
2. ВІДСУТНІСТЬ (НЕЗРУЧНИЙ ГРАФІК РОБОТИ)
ДИТЯЧИХ ЗАКЛАДІВ

Необхідність у поєднанні жінками сімейних функцій із занятістю при відсутності достатньої кількості закладів догляду та їх незручний графік роботи є причиною відмов роботодавців при працевлаштуванні жінок з дітьми.

6% опитаних жінок мали відмовитися від пропонованої роботи з огляду на те, що не було можливості влаштувати дитину дошкільного віку, 5% - дитину молодшого шкільного віку

Бар'єри до зайнятості
окремих категорій жінок

БАР'ЄРИ ДО ЗАЙНЯТОСТІ

молодих жінок, які шукають перше робоче місце



Закон України «Про зайнятість населення»

«Студенти останніх курсів професійно-технічних та вищих навчальних закладів мають право на стажування у роботодавців строком до шести місяців»

- відсутність досвіду роботи
- недостатній рівень отриманої освіти
- розчарування у набутій спеціальності
- відмови з боку роботодавця через молодий вік і вірогідність піти у декретну відпустку найближчим часом

БАР'ЄРИ ДО ЗАЙНЯТОСТІ

молодих жінок, які мають малолітніх дітей



Закон України «Про зайнятість населення»

«Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда»

- відмови роботодавця через часту хворобу дітей та ймовірну декретну відпустку
- небажання роботодавця брати до уваги виконання обов'язків щодо догляду за дітьми (забрати зі школи або дитячого садка, піти до лікаря з дитиною)
- відсутність гнучкого графіку роботи
- відсутність роботи, яку можна виконувати дистанційно
- втрата кваліфікації
- неможливість перенавчитися
- далеке розташування місця роботи

БАР'ЄРИ ДО ЗАЙНЯТОСТІ жінок з інвалідністю



Дискримінація за ознакою інвалідності забороняється законом

- функціональні обмеження
- відсутність відповідних умов праці, непристосовані робочі місця
- відсутність можливості працювати дистанційно або за гнучким графіком
- відсутність супроводу під час пошуку роботи
- брак послуг з професійної реабілітації
- транспортна недоступність

БАР'ЄРИ ДО ЗАЙНЯТОСТІ жінок передпенсійного віку



Законом "Про зайнятість населення" передбачено бронювання на підприємствах до 5% загальної кількості робочих місць для осіб з числа вразливих груп, у т.ч. передпенсійного віку

- упереджене ставлення роботодавців
- невідповідність наявних вакансій компетенціям та професійному досвіду жінок
- брак знань та вмінь працювати з новітнім обладнанням та технологіями
- низька мобільність і небажання змінювати професію

БАР'ЄРИ ДО ЗАЙНЯТОСТІ жінок з числа ВПО

- відсутність вакансій на новому місці за наявною спеціальністю
- упереджене ставлення з боку роботодавця і небажання пропонувати навчання та професійну підготовку
- наявність роботи з низькою заробітною платнею (>50% доходу - оренда житла)
- відсутність перспектив щодо кар'єрного зростання
- незадовільний психологічний стан

БАР'ЄРИ ДО ЗАЙНЯТОСТІ жінок інших уразливих груп (наркозалежних, ВІЛ+)

- побоювання розкриття статусу (ВІЛ+ або наркозалежності)
- відсутність роботи у колективі за принципом «рівний-рівному» (такі ж, як вони, за статусом)
- відсутність сімейної підтримки
- психологічна неготовність до пошуку роботи
- часті загострення стану здоров'я
- відсутність тісної співпраці закладів, що надають соціальні послуги, із закладами, що надають послуги з працевлаштування

Розподіл бар'єрів до зайнятості жінок за рівнями

Індивідуальні бар'єри: неготовність до зайнятості

- Бажання знайти ненапружену роботу
- Висування малореалістичних вимог (робота у колективі за принципом «рівний-рівному» - такі ж, як вони, за статусом)
- Небажання змінювати професію, незважаючи на те, що за неї неможливо знайти роботу
- Небажання працювати за наявною професією
- Недостатній рівень фахової підготовки
- Відсутність досвіду роботи

Бар'єри, спричинені роботодавцями

- Упереджене, негативне ставлення до уразливих груп
- Небажання тісно співпрацювати з навчальними закладами щодо навчальних програм, організації практики
- Незацікавленість в створенні програм наставництва, стажування, супроводу на робочому місці
- Недостатність співпраці з ЦЗ, соціальними службами, що представляють інтереси уразливих груп

Бар'єри, спричинені діючою практикою роботи ЦЗ, закладів, що працюють з уразливими групами

- Технологія роботи ДСЗ не дозволяє повною мірою застосувати індивідуальний підхід
- Відсутність послуг соціального супроводу при та після працевлаштування; супроводу на робочому місці людей з інвалідністю
- Недостатність взаємодії між соціальними партнерами в ході працевлаштування вразливих груп
- Відсутні послуги та фахівці з адаптації робочого місця під потреби людей з функціональними обмеженнями
- Відсутність консультаційних та інформаційних послуг для роботодавців щодо особливостей роботи з представниками вразливих груп (людей з інвалідністю, бездомних, звільнених, ВІЛ+, тощо)

Бар'єри, спричинені недостатнім рівнем розвитку місцевої соціальної інфраструктури

- Відсутність налагодженої системи роботи дитячих дошкільних та шкільних закладів, обмежена їх мережа та незручний графік роботи
- Відсутність транспортної доступності до місця роботи
- Відсутність безбар'єрного пересування для людей з інвалідністю

Бар'єри, спричинені діючою політикою, наявним законодавством

- Занадто жорсткі критерії до визначення підходящої роботи
- Відсутність системи стимулювання роботодавців щодо працевлаштування представників малоконкурентних груп населення
- Неврегульовані питання організації гнучких форм зайнятості
- Відсутність програм консультативної підтримки роботодавців щодо уразливих груп, пристосування робочих місць

Послуги, які мають надаватися з метою подолання бар'єрів до зайнятості окремих категорій жінок

Молоді жінки, які шукають перше робоче місце

БАР'ЄРИ

- Відсутність досвіду роботи
- Недостатній рівень компетенцій
- Невідповідність отриманих у навчальному закладі знань потребам роботодавців
- Побоювання роботодавців щодо ймовірної швидкої декретної відпустки

ПОСЛУГИ

- Профорієнтація
- Навчання (додатковим навичкам, компетенціям відповідно до вимог роботодавця)
- Посередництво
- Наставництво, стажування
- Супровід при працевлаштуванні

Молоді жінки, які мають малолітніх дітей

БАР'ЄРИ

- Відсутність робочих місць з гнучкими формами зайнятості
- Неможливість відряджень та ненормованого робочого дня, потреба частого перебування у лікарняних відпустках
- Обмежена мережа дошкільних, позашкільних закладів, незручний час їх роботи, недостатність груп подовженого дня у школі

ПОСЛУГИ

- Інформування та консультування роботодавців щодо гнучких форм зайнятості
- Посередництво, представництво інтересів
- Тимчасовий денний догляд
- Послуги дошкільних, позашкільних закладів
- Юридичне підтримка

Жінки з інвалідністю

БАР'ЄРИ

- Функціональні обмеження та стан здоров'я що потребують спеціальних умов праці
- Брак навичок спілкування
- Упереджене ставлення роботодавців
- Робочі приміщення, соціальна інфраструктура не пристосовані під потреби людей з функціональними обмеженнями
- Низький рівень освіти, компетенцій внаслідок «домашнього» навчання

ПОСЛУГИ

- Навчання (додатковим навичкам та компетенціям)
- Консультування роботодавців з питань інвалідності, адаптації робочих місць, гнучких форм зайнятості
- Супровід при працевлаштуванні та на робочому місці
- Адаптація робочого місця
- Послуги транспортування
- Наставництво, стажування
- Транзитні робочі місця
- Юридична підтримка
- Представництво інтересів

Жінки передпенсійного віку

БАР'ЄРИ

- Упереджене ставлення роботодавців
- Невідповідність професій і компетенцій попиту на них
- Не володіння сучасними технологіями
- Побоювання та складнощі адаптації на новому робочому місці
- Низький рівень мотивації до оволодіння новими компетенціями

ПОСЛУГИ

- Профорієнтація
- Навчання
- Мотиваційне, психологічне консультування
- Стажування
- Юридична підтримка
- Супровід при працевлаштуванні
- Посередництво, представництво інтересів



Дякую за увагу!

Місто: 1. Житомир
Анкета №_

2. Кременчук місто\район

СОЦІОЛОГІЧНА АНКЕТА

Проект Програми розвитку ООН за спільної участі Міністерства соціальної політики України та Державного центру зайнятості України проводять соціологічне опитування жінок з метою виявлення проблем, з якими вони стикаються при працевлаштуванні. За результатами даного опитування будуть розроблені пропозиції та рекомендації Уряду України, місцевим органам влади, центрам зайнятості щодо врахування потреб жінок при формуванні політики зайнятості.

Пропонуємо Вам взяти участь в цьому опитуванні. Уважно прочитайте запитання і запропоновані відповіді на нього. Той варіант відповіді, який відповідає Вашій думці, обведіть кружечком або напишіть власний варіант у відведеному для цього місці. Анкета анонімна. Ваші відповіді будуть використані для аналізу разом з відповідями інших жінок. Конфіденційність інформації, отриманої під час опитування, гарантуємо.

Заздалегідь дякуємо за участь в опитуванні!

1.СКІЛЬКИ ВАМ РОКІВ: ____ років

2. ВАШ СІМЕЙНИЙ СТАН:

1. Незаміжня
2. Перебуваю в шлюбі
3. Удова
4. Перебуваю в незареєстрованому шлюбі
5. Розлучена (розлучення оформлене офіційно)
6. Ми розійшлися, але розлучення не оформили

3. ЧИ Є У ВАС ДІТИ?

1. так
 - А) скільки (вказіть) ____ дітей: Б) з них: до 6 років (вказіть): ____ дітей
 - В) до 14 років (вказіть): ____ дітей
2. ні

4. ЯКА У ВАС ОСВІТА?

1. Початкова освіта (менше 9 класів)
2. Базова (неповна) середня освіта (повних 9 класів)
3. Повна загальна середня (або професійно-технічна) освіта (11 класів тощо)
4. Базова вища освіта (коледж, ВНЗ I,II рівнів акредитації)
5. Повна вища освіта (ВНЗ III, IV рівнів акредитації)

5.ЯКА ТРИВАЛІСТЬ ВАШОГО БЕЗРОБІТТЯ (ПРОТЯГОМ ЯКОГО ПЕРІОДУ ВИ НЕ ПРАЦЮЄТЕ, АЛЕ ПРИ ЦЬОМУ ШУКАЄТЕ РОБОТУ)? (Вкажіть один варіант відповіді).

0. Я не є безробітною, але шукаю роботу

- | | |
|----------------------------|---------------------|
| 1. від 1 до 3-х місяців | 4. від 1 до 2 років |
| 2. від 3-х до 6 місяців | 5. від 2 до 3 років |
| 3. від 6 місяців до 1 року | 6. більше 3-х років |

6. ЯК ВИ ОЦІНЮЄТЕ ВПЛИВ ВЛАСНОГО СТАНУ ЗДОРОВ'Я НА ЗАЙНЯТІСТЬ?

1. Не маю жодних проблем із здоров'ям
2. Інколи хворію, але не частіше, ніж інші
3. Маю хронічні захворювання, функціональні обмеження які не впливають на умови праці
4. Маю хронічні захворювання, функціональні обмеження які обов'язково треба враховувати при підборі місця та умов роботи
5. Маю інвалідність, але статус (документи) інваліда не оформила
6. Маю інвалідність зі статусом (документом) інваліда
7. Інше (що саме, вкажіть) _____

7. ЧИ ЗАРЕЄСТРОВАНІ ВИ У ЦЕНТРІ ЗАЙНЯТОСТІ?

1. Так ⇒ Який час (вказіть): ____ місяців ____ років ⇒ Перехід до запитання № 9
2. Ні, але планую зареєструватися протягом місяця
3. Ні, і не планую реєструватися

8. ЯКЩО ВИ НЕ ЗАРЕЄСТРОВАНІ У ЦЕНТРІ ЗАЙНЯТОСТІ, ТО СКАЖІТЬ З ЯКИХ ПРИЧИН?

9. ЯКОЮ БУЛА ВАША ЗАЙНЯТІСТЬ ДО ТОГО, ЯК СТАТИ БЕЗРОБІТНОЮ?

1. Працювала за наймом на повну ставку
2. Працювала за наймом на неповну ставку
3. Займалася індивідуальною трудовою діяльністю, фермерством, вела особистий або сімейний бізнес
4. Навчалася у навчальному закладі (ПТУ, коледж)
5. Навчалася у середній загально-освітній школі (закінчила 9 або 11 класів)
6. Навчалася у ВНЗ (I-IV рівнів акредитації)
7. Знаходилася у декретній відпустці (по догляду за дитиною)
8. Вела домашнє господарство, виховувала дітей (домогосподарка)
9. Не працювала за станом здоров'я, у зв'язку із інвалідністю
10. Не працювала, оскільки доглядала за членом сім'ї із тяжким захворюванням або інвалідністю
11. Інше (що саме, вкажіть) _____

10. НАЗВІТЬ ПРИЧИНУ ТОГО, ЧОМУ ВИ ВТРАТИЛИ РОБОТУ/ НЕ ПРАЦЮВАЛИ?

(Можна обрати декілька варіантів відповіді).

1. Звільнена за власним бажанням
2. Звільнення у зв'язку із скороченням штатів, ліквідацією або реорганізацією виробництва
3. Догляд за дітьми дошкільного віку
4. Догляд за дітьми шкільного віку
5. Догляд за дитиною-інвалідом
6. Догляд за батьками/родичами
7. Власний стан здоров'я
8. Власний передпенсійний вік
9. Інше (що саме, вкажіть) _____

11. ЯКУ РОБОТУ (ПОСАДУ) ВИ ХОЧЕТЕ ЗНАЙТИ?

12. ЯК ВИ ОЦІНЮЄТЕ ВЛАСНІ ШАНСИ ОТРИМАТИ ЦЮ РОБОТУ (ПОСАДУ)?

1. високі шанси, оскільки маю значні переваги перед іншими претендентами на цю роботу(посаду)
2. середні шанси, оскільки мої переваги такі ж самі, як і у інших претендентів на цю роботу (посаду)
3. низькі шанси, оскільки маю не вигідне становище у порівнянні з іншими претендентами на цю роботу (посаду)
4. важко оцінити

13. ЯК ВИ ДУМАЄТЕ, З ЯКИХ ПРИЧИН ВИ НЕ МОЖЕТЕ ЗНАЙТИ РОБОТУ?

(Вкажіть ці причини)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

14. ЯК ВИ ДУМАЄТЕ, З ЯКИМИ ОСНОВНИМИ ПРОБЛЕМАМИ СТИКАЮТЬСЯ ЖІНКИ РІЗНИХ ГРУП ПРИ ПОШУКУ РОБОТИ ТА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ?

(Зазначте основні причини)

Групи жінок	Основні проблеми, з якими стикаються жінки
1. Жінки з інвалідністю	1. _____ 2. _____ 3. _____
2. Жінки з малолітніми дітьми	1. _____ 2. _____ 3. _____
3. Жінки передпенсійного віку	1. _____ 2. _____ 3. _____

4. Молоді жінки, які шукають перше робоче місце	1. _____ 2. _____ 3. _____
---	----------------------------------

15. НИЖЧЕ ПЕРЕРАХОВАНІ ДЕЯКІ АСПЕКТИ, ЯКІ ЛЮДИ ВРАХОВУЮТЬ ПРИ ПОШУКУ РОБОТИ І ПОДАЛЬШОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ. ОЦІНІТЬ, БУДЬ ЛАСКА, КОЖЕН З ЦИХ ЧИННИКІВ ДЛЯ СЕБЕ (Дайте відповідь по кожному рядку):

	Дуже важливо	Скоріше, важливо	Не дуже важливо	Не важливо	Важко відповісти
1. Висока оплата праці	1	2	3	4	5
2. Гарний колектив (приємні стосунки з колегами)	1	2	3	4	5
3. Не дуже напружена робота	1	2	3	4	5
4. Невелика, проте гарантована оплата праці	1	2	3	4	5
5. Гарні можливості для підвищення свого кваліфікаційного, інтелектуального рівня	1	2	3	4	5
6. Гарні умови для "кар'єри", просування службовими сходами	1	2	3	4	5
7. Зручні часи (режим) роботи,	1	2	3	4	5
8. Гнучкий робочий графік					
9. Зручне місце розташування, невелика відстань від дому	1	2	3	4	5
10. Нешкідливі умови праці, відсутність суттєвого ризику для здоров'я	1	2	3	4	5
11. Що ще, напишіть:	1	2	3	4	5

16. НАСКІЛЬКИ ВИСОКІ, НА ВАШУ ДУМКУ, ШАНСИ ЗНАЙТИ ОПЛАЧУвану РОБОТУ ЗА ДОПОМОГОЮ....? (Дайте відповідь по кожному рядку):

	Є високі шанси	Деякі шанси	Практично ніяких	Не знаю/ Важко відповісти
1. Центрів зайнятості	1	2	3	4
2. Комерційних кадрових агенцій	1	2	3	4
3. Звернення безпосередньо до роботодавця	1	2	3	4
4. Через об'яви в газетах, Інтернеті	1	2	3	4
5. Особистих зв'язків, контактів	1	2	3	4
6. Інше, що саме _____	1	2	3	4

17. ЯКЩО ВИ ЗВЕРТАЛИСЯ ДО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ, ТО ВІДПОВІДАЛИ ВАШІ УЯВЛЕННЯ ПРО МАБУТНЮ РОБОТУ ТИМ ПРОПОЗИЦІЯМ, ЯКІ ВИ ОТРИМУВАЛИ?

1. Так, пропозиції щодо роботи повністю відповідали моїм побажанням
2. Пропозиції щодо роботи неповністю відповідали моїм побажанням
3. Ні, пропозиції щодо роботи абсолютно не відповідали моїм побажанням
4. Інше (що саме?) _____

18. ЯКЩО ВАМ ПРОПОНУВАЛИ РОБОТУ І ВИ ВІДМОВИЛИСЬ, ТО З ЯКИХ ПРИЧИН? (Можна обрати декілька варіантів відповіді).

0. Мені не пропонували роботу

1. Невідповідність роботи Вашому фаху
2. Невідповідність умов праці стану Вашого здоров'я
3. Низький рівень заробітної плати
4. Далеке знаходження роботи від мого місця проживання
5. Незручний графік роботи (нічні зміни тощо)
6. Відсутність гнучкого графіку, оскільки не було з ким залишити дитину дошкільного віку
7. Відсутність гнучкого графіку, оскільки треба було доглядати за дітьми молодшого шкільного віку
8. Відсутність гнучкого графіку, оскільки треба було доглядати за батьками/родичами
9. Інше (що саме?) _____

19. ЯКЩО ВАМ БУЛО ВІДМОВЛЕНО У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ З БОКУ РОБОТОДАВЦЯ, ТО З ЯКИХ ПРИЧИН?

0. Мені жодного разу не було відмов від роботодавця

1. З огляду на мою статъ
2. З огляду на мій молодий вік
3. З огляду на мій передпенсійний вік
4. З огляду на мій стан здоров'я
5. З огляду на те, що маю малолітню дитину/дітей
6. З огляду на мою інвалідність
7. Не знаю, мене не повідомили
8. Інші (які саме?) _____

20. ДО ЯКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ВИ ЗВЕРТАЛИСЯ З ПРИВОДУ ПОШУКУ РОБОТИ І ЯКИМ БУЛО СТАВЛЕННЯ ДО ВАС В ЦИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ?) (Дайте відповідь по кожному рядку).

Організація/структура	Ставлення до Вас з боку працівників:			
	Робили все можливе, щоб допомогти, залишилася задоволеною послугами	Надали деяку допомогу, у чомусь допомогли, у чомусь - ні	Намагалися позбавитися від мене як клієнта, залишилась незадоволеною послугами	Важко відповісти
1. Центр зайнятості	1	2	3	4
2. Управління/відділи соціального захисту	1	2	3	4
3. Центр у справах сім'ї, дітей та молоді	1	2	3	4
4. Громадська організація	1	2	3	4
5. Комерційна кадрова агенція	1	2	3	4
6. Інша, яка саме _____	1	2	3	4

21. ЯКИМ ЧИНОМ ВИ МОЖЕТЕ ОЦІНИТИ РІВЕНЬ СВОЄЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ДЛЯ ПОШУКУ РОБОТИ?

1. Мій професійний рівень є достатнім для роботи, яку я хочу знайти, і я не потребую додаткового навчання
2. Мій професійний рівень є недостатнім для роботи, яку я хочу знайти, і я потребую додаткового навчання
3. Мені важко оцінити власний рівень професійної підготовки
4. Інше (що саме?) _____

22. ЧИ ГОТОВІ ВИ ДО ЗМІНИ СВОЄЇ ПРОФЕСІЇ/ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ/ ФАХОВОГО НАВЧАННЯ?

1. Так
2. Не думала про це
3. Ні

23. ЯКОЇ ДОДАТКОВОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ВИ ПОТРЕБУЄТЕ, ЩОБ ПІДВИЩИТИ СВОЮ КОНКУРЕТОСПРОМОЖНІСТЬ? ЗАЗНАЧТЕ (наприклад, вивчення іноземної мови, навчання роботі на комп'ютері, вивчення певного програмного забезпечення, роботи на новому обладнанні тощо)

1. _____
2. _____
3. _____

24. ЗА ЯКИХ УМОВ ВИ ПОГОДИТЕСЯ НА ДОДАТКОВЕ ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ? (Можна обрати декілька варіантів відповіді)

1. Погоджуся на навчання після основної роботи (ввечері)
2. Погоджуся на навчання тільки у вихідні дні
3. Погоджуся на навчання, якщо того буде вимагати роботодавець
4. Погоджуся тільки на безкоштовне навчання
5. Погоджуся на навчання, якщо це буде недалеко від дому/роботи
6. Погоджуся на дистанційне навчання
7. Ні за яких умов не погоджуся на додаткове професійне навчання
8. Інше (що саме, вкажіть) _____

25. ЯК ВИ ДУМАЄТЕ, ЯКІ ПОСЛУГИ/ПІДТРИМКА (інформаційна, консультативна, психологічна підтримка, посередництво при спілкуванні з роботодавцем тощо) МАЮТЬ БУТИ ОБОВ'ЯЗКОВО НАДАНІ НИЖЧЕПЕРЕРАХОВАНИМ ГРУПАМ ЖІНОК У ПРОЦЕСІ ПОШУКУ РОБОТИ ТА НА ПОЧАТКУ РОБОТИ ДЛЯ ЇЇ ЗБЕРЕЖЕННЯ? (Дайте відповідь по кожному рядку)

	ЯКІ САМЕ ПОСЛУГИ МАЮТЬ НАДАВАТИСЯ ОБОВ'ЯЗКОВО?	ЯКИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ ЦІ ПОСЛУГИ МАЮТЬ НАДАВАТИСЯ?
1. Жінки з інвалідністю	1. _____ 2. _____ 3. _____	1. _____ 2. _____ 3. _____
2. Жінки з малолітніми дітьми	1. _____ 2. _____ 3. _____	1. _____ 2. _____ 3. _____
3. Жінки передпенсійного віку	1. _____ 2. _____ 3. _____	1. _____ 2. _____ 3. _____
4. Молоді жінки, які шукають перше робоче місце	1. _____ 2. _____ 3. _____	1. _____ 2. _____ 3. _____
5. Жінки звільнені з місць позбавлення волі	1. _____ 2. _____ 3. _____	1. _____ 2. _____ 3. _____
6. Жінки, що зловживали/ зловживають алкоголем, наркотичними речовинами	1. _____ 2. _____ 3. _____	1. _____ 2. _____ 3. _____
7. Інші групи жінок (зазначте які) _____	1. _____ 2. _____ 3. _____	1. _____ 2. _____ 3. _____

ДЯКУЄМО ВАМ ЗА УЧАСТЬ В ОПИТУВАННІ!

Гайди для проведення ФГ та ГІ із різними категоріями жінок

БЛОК А. ОСНОВНІ ЗАГАЛЬНІ ЗАПИТАННЯ

- Скільки часу Ви знаходитеся у пошуку роботи?
- Де і ким Ви працювати до того, як стали безробітною?
- Якою була причина звільнення з Вашого останнього місця роботи?
- Які шляхи пошуку роботи використовували? Які були результати?
- Якщо Ви зверталися до центру зайнятості, що Вам було запропоновано з боку центра зайнятості? Якщо Вам пропонували роботу, то чому Ви відмовилися?
- Яким було ставлення до Вас з боку працівників центру зайнятості.
- Чи всі важливі аспекти Вашої особистої ситуації були враховані спеціалістом з працевлаштування? Якщо «ні», то на що саме не звернули увагу?
- Які послуги ще Вам пропонували у центрі зайнятості? Чи погоджувалися на них Ви? Якщо «ні», то чому?
- До яких ще організацій Ви зверталися з приводу пошуку роботи? Яким був результат? А яким було ставлення з боку представників інших організацій /установ? Пригадайте це.
- Звернення до яких організацій, на Ваш погляд, може сприяти знаходженню роботи?
- А як би Ви охарактеризували шанси знайти роботу за допомогою *(окремо по кожному пункту)*:
 - центрів зайнятості
 - комерційних кадрових агенцій
 - об'яв в газетах, Інтернеті
 - особистих зв'язків, контактів
 - звернення безпосередньо до роботодавця
- Яким чином Ваше найближче оточення (члени сім'ї) реагує на Ваш стан безробіття? Чи були з їхнього боку спроби допомогти Вам знайти роботу? Яким чином? Охарактеризуйте?
- Хто саме (особисто Ви або члени Вашої родини) безпосередньо впливають на обрання Вами місця роботи? Яким чином?
- Чи стикалися Ви з випадками, коли Вам було відмовлено у працевлаштуванні? Якою була причина відмови? Це Вам пояснили або Ви здогадалися самостійно?
- За яких умов зараз Ви би погодилися піти на роботу?
- Які для Вас є головні чинники, які впливають на рішення щодо Вашого працевлаштування (як-то, гнучкий графік роботи, близьке розташування роботи від дому, кар'єрне зростання тощо).
- А на що (на які чинники) Ви би не звернули уваги? Чому саме?
- Чи погодилися би Ви займатися підприємницькою діяльністю? Чому «так» або «ні»?
- Якщо би Вам запропонували навчання з метою підвищення кваліфікації чи перекваліфікації, чи погодилися би Ви? Чому «так» або «ні»?
- Чи є серед Ваших знайомих жінки, які не працюють і не шукають роботу? Якщо «так», то вкажіть, чому вони не шукають роботу, що їм для цього заважає. Назвіть ці причини
- З якими, як правило, проблемами стикаються жінки при пошуку роботи? Чи відрізняються ці проблеми від проблем чоловіків? Чи впливає на це вік? Яким чином?
- Які Ваші пропозиції та рекомендації стосовно того, що потрібно зробити на рівні: 1) державної політики та 2) у вашому населеному пункті задля того, щоб жінки які хочуть працювати, могли б піти на роботу?

БЛОК Б. ДОДАТКОВІ ЗАПИТАННЯ ДЛЯ КОЖНОЇ З ГРУП ЖІНОК

(під час фокус-групи та глибинного інтерв'ю)

Жінки після декретної відпустки та які мають дітей віком до 6 років

Фокус група 2 :

- Скільки часу минуло після закінчення декретної відпустки?
- При прийнятті рішення щодо виходу на роботу, чи є для Вас проблемою влаштування дитини (в дитячий садочок, з родичами, нянею тощо?).
- Чи були у Вас випадки, коли Ви мали відмовитися від пропозиції роботи? Які саме умови не влаштували?
- Чи вказуєте Ви при співбесіді із роботодавцем, що маєте малолітню дитину? Чому? А чи треба, на Ваш погляд, взагалі про це говорити на співбесіді?
- Як поводить себе роботодавець при співбесіді з Вами, знаючи, що Ви маєте малолітню дитину?
- На що, перш за все, роботодавці звертали увагу при співбесіді з Вами?

Глибинне інтерв'ю 2 з жінкою після декретної відпустки та які мають дітей віком до 6 років:

- Скільки у Вас дітей до 6 років? З ким або де вони/вона зараз знаходиться?
- Якщо дитина знаходиться у дитячому садку, то чи важко Вам було її туди влаштувати? Що Ви для цього зробили? Чи влаштовує Васчас роботи дитячого садка? Якщо не в садку то чому?
- Чи є у Вас приклади з Вашого життя, коли Вам відмовляли у роботі саме через наявність малолітньої дитини? Розкажіть про це детально. Чи був досвід, коли почали працювати маючи дитину, але вимушені були піти? Якщо так, то чому?
- Чи є у Вас «гарні» приклади, коли Ви або хтось із знайомих Вам жінок з малолітніми дітьми успішно працевлаштувалися і працюють? Розкажіть. Що цьому сприяло на Вашу думку?
- Чи відчуваєте Ви себе конкурентоспроможною при працевлаштуванні? Чи можете Ви сказати, що під час декретної відпустки Ви втратили професійні навички?
- Чи бувають у Вас думки, що вже буде важко наздогнати колег?
- Що конкретно зараз Вам заважає знайти роботу?

Жінки передпенсійного віку, зареєстровані у центрі зайнятості

Фокус-група 3:

- З яких причин Ви втратили роботу? Якщо «запропонували» піти з роботи, то чому? Це сказали прямо чи Ви здогадалися?
- Коли (в якому віці, за яких обставин) вперше Ви відчули, що втрачаєте свою конкурентоспроможність на ринку праці? З чим це було пов'язане? Чи Ви відчуваєте вплив свого віку на можливостях працювати? Якщо так, розкажіть більш докладно.
- Що Ви робили для того, щоб не втратити свою конкурентоспроможність? Які курси/навчання проходили? Якщо «так», то як давно це було? Які навички опанували? Чи достатньо цих навичок? Чи заохочували роботодавці Вас до навчання, підвищення кваліфікації, опанування нових навичок? Яким чином це відбувалося?
- Які навички не вдалося опанувати? Чому?
- Якщо Ви нічого не робили задля того, щоб не втратити свою конкурентоспроможність, то чому? Що заважало?

- Чи часто Вам доводилося бачити оголошення у ЗМІ про вакансії для жінок із зазначенням віку? З якого віку, на Ваш погляд, роботодавці менш охоче приймають на роботу жінок? А чоловіків? Чому роботодавці менш охоче беруть на роботу жінок починаючи з вказаного вами віку?
- Розкажіть про свій досвід працевлаштування. Чи були відмови? Чи погоджувалися Ви на запропоновані варіанти? Розкажіть. Які причини зазначають роботодавці при відмовах?
- З якими ще проблемами при працевлаштуванні або на робочому місці зіштовхуються жінки передпенсійного віку? Чи такі самі проблеми у чоловіків?
- Як Ви думаєте, які дії з боку держави мають бути зроблені задля того, щоб жінок та чоловіків передпенсійного віку активно залучати до роботи?

Глибинне інтерв'ю 3 з жінкою передпенсійного віку, зареєстрованою у центрі зайнятості

- Скільки часу Ви не працюєте? З яких причин втратили попередню роботу?
- Чому, на Вашу думку, Вам складно працевлаштуватися?
- Як за Вашою оцінкою, чи було достатньо у Вас знань та професійного досвіду, щоб продовжувати працювати?
- Яких знань або вмінь, на Вашу думку, не вистачає, щоб бути конкурентоспроможною? Чи готові навчатися цим знанням, вмінням? Якщо так, то за яких умов? За новою спеціальністю? За якою? Якщо не готові, то чому?
- Чи погодилися би Ви на неофіційну зайнятість? За яких умов?
- За яких умов Ви погодитеся на роботу (не за фахом, на нижчу заробітну плату, на нижчу посаду)?
- Чи хотіли би Ви продовжувати працювати після того, як вийдете на пенсію? Офіційно або ні?
- В якому віці, на Вашу думку, жінки в Україні мають виходити на пенсію? А чоловіки? Чому?

Молоді жінки, які шукають перше робоче місце, і офіційно зареєстровані у центрі зайнятості

Фокус-група 4:

- Скільки часу минуло коли Ви закінчили навчання у навчальному закладі? Яка Ваша освіта, спеціальність?
- Якими були Ваші перші спроби знайти роботу?
- До яких організацій Ви зверталися? Чи зверталися Ви до молодіжних центрів праці? Що зазвичай пропонували?
- Чи шукаєте Ви роботу за отриманою спеціальністю чи ні? Якщо «ні», то чому?
- Чи готові Ви приступити до роботи за іншою спеціальністю? Нижчої кваліфікації? Некваліфікованої роботи?
- Щоб Ви змінили в системі освіти (навчання) для того, щоб легше було знайти роботу після завершення навчання?
- Як Ви думаєте, чи мають випускники навчальних закладів достатньо знань, щоб працювати за отриманою спеціальністю?
- Яким чином учні або студенти мають під час навчання здобувати професійний досвід? Які є для цього можливості? Чи мають право роботодавці вимагати наявності професійного досвіду у студентів ВНЗ/коледжів або учнів ПТНЗ одразу після закінчення навчального закладу?
- Чи мали Ви досвід практики під час навчання за своєю спеціальністю? Чи була ця практика корисною? Чи взагалі це допомагає при працевлаштуванні?
- На що ще звертає роботодавець увагу при співбесіді?
- Як Ви думаєте, якою має бути система надання першого робочого місця молоді, у т.ч. молодим жінкам?

- Чи є рівними шанси знайти роботу для молодої жінки та молодого чоловіка? Обґрунтуйте свою думку.

Глибинне інтерв'ю 4 з молодою жінкою, яка шукає перше робоче місце, і офіційно зареєстровані у центрі зайнятості

- Хто був ініціатором того, щоб Ви зареєструвалися у центрі зайнятості (Ви, батьки, знайомі)?
- Чи були у Вашому житті випадки, коли Вам відмовляли у працевлаштуванні саме через Ваш молодий вік і відсутність досвіду? Розкажіть про це.
- Як Ви охарактеризуєте свої шанси пошуку роботи?
- Чого особисто Вам бракує, щоб знайти роботу?
- Які головні причини того, що Ви залишаєтеся без роботи?
- Чи готові Ви навчатися ще? Де саме? Чи готові Ви змінити спеціальність? За яких умов? А чи готові Ви навчатися окремим навичкам тощо? Де саме та яким навичкам?
- Як Ви думаєте, чи легко знайти молоді роботу неофіційно? Чому?
- Чи знаєте Ви, яка частина Ваших знайомих (серед молоді) працює неофіційно? Чи була у Вас можливість піти працювати неофіційно? Якщо Ви відмовилися, то з якої причини?

Жінки з інвалідністю

Фокус-група 5:

- Де Ви працювали раніше? З якими проблемами Вам довелося стикатися на робочому місці? Чому звільнилися? Чия це була ініціатива?
- Які проблеми у Вас виникають при пошуку роботи?
- Чи були відмови роботодавців? Чим вони обґрунтовували свою відмову?
- Чи відмовлялись Ви від пропонуваної роботи? Якщо «так», то чому?
- Чи є достатніми, на Ваш погляд, послуги центру зайнятості для людей, які мають інвалідність?
- Чи повною мірою враховуються центром зайнятості всі ваші особливості, пов'язані зі станом здоров'я чи функціональними обмеженнями? Якщо «ні», то що саме не враховується, що потрібно б було змінити в послугах центру зайнятості?
- Які послуги з боку центру зайнятості Ви хотіли би ще отримувати?
- Яка, як правило, робота пропонується жінкам з інвалідністю? Чи ці вакансії відрізняються від тих, що пропонуються жінкам без інвалідності? Чоловікам з інвалідністю? Наведіть приклади.
- Які ще організації Вам допомагають у пошуку роботи?
- Чи є необхідною взаємодія між ЦЗ та цими організаціями, чи така взаємодія є? Чи ефективна ця взаємодія?
- Чи комфортно Вам було б пояснювати роботодавцю про свої функціональні обмеження чи особливі потреби? Якщо «ні», то кому та за яких умов Ви готові про це пояснити? А співробітнику ЦЗ? Чи хотіли б щоб про це з роботодавцем поговорила третя особа (представник ЦЗ чи соціальної служби, НДО)?
- Чи можете Ви розповісти про позитивний власний досвід чи досвід знайомих, коли роботодавці враховували потреби людей з інвалідністю для того, щоб вони могли працювати?
- Що б необхідно було змінити на рівні політики, місцевим органам влади, щоб сприяти зайнятості людей з інвалідністю?

Глибинне інтерв'ю 5 з жінкою, що має інвалідність, не зареєстрована у ЦЗ

- Який час Ви не працюєте?
- Чому Ви ще не звернулися до центру зайнятості?

- Яким чином Ви шукаєте роботу? До кого зверталися?
- Яку саме роботу Ви хотіли би знайти? А на яку роботу готові погодитися?
- Чи знаєте про права щодо зайнятості людей з інвалідністю?
- Які Ваші основні переваги, які працівника? Які обмеження?
- Які особливі вимоги до робочого місця роботи у вас є, що пов'язані із вашою особистою ситуацією? Наскільки відверто ви готові пояснити роботодавцю ваші функціональні обмеження чи спеціальні потреби? Чи комфортно вам було б сказати про це роботодавцю? Чи були випадки коли ви пояснювали? А співробітнику ЦЗ? Чи хотіли б щоб про це з роботодавцем поговорила третя особа (представник ЦЗ чи соціальної служби, НДО)
- Чи доводилося Вам стикатися із ситуаціями, коли вам відмовляли у працевлаштуванні, знаючи про ваш стан? Як пояснював це роботодавець?
- Чи доводилося вам відмовлятися від пропозиції роботи? З яких причин?
- Чи вважаєте, що після працевлаштування людям з інвалідністю потрібен супровід – посередництво між працівником та роботодавцем, допомога в адаптації на робочому місці

Глибинне інтерв'ю 5 з жінкою, що має інвалідність, зареєстрована у ЦЗ

- Який час Ви не працюєте? А який час Ви є зареєстрованою у центрі зайнятості?
- Яку саме роботу Ви хотіли би знайти? А на яку роботу готові погодитися?
- Скільки Вам було запропоновано варіантів роботи? Чи проходили Ви співбесіду із роботодавцем?
- Чи знаєте про права щодо зайнятості людей з інвалідністю?
- Які Ваші основні переваги, які працівника? Які обмеження?
- Які особливі вимоги до робочого місця роботи у вас є, що пов'язані із вашою особистою ситуацією? Наскільки відверто ви готові пояснити роботодавцю ваші функціональні обмеження чи спеціальні потреби? Чи комфортно вам було б сказати про це роботодавцю? Чи були випадки коли ви пояснювали? А співробітнику ЦЗ? Чи хотіли б щоб про це з роботодавцем поговорила третя особа (представник ЦЗ чи соціальної служби, НДО)
- Чи доводилося Вам стикатися із ситуаціями, коли вам відмовляли у працевлаштуванні, знаючи про ваш стан? Як пояснював це роботодавець?
- Чи доводилося вам відмовлятися від пропозиції роботи? З яких причин?
- Чи вважаєте, що після працевлаштування людям з інвалідністю потрібен супровід – посередництво між працівником та роботодавцем, допомога в адаптації на робочому місці
- Які соціальні послуги потребуєте?