



Міністерство соціальної
політики України

ОБСЕ

Організація з безпеки та
співробітництва в Європі
Координатор проектів ОБСЕ в Україні

**АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ
ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ УМОВ
ДЛЯ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ
ЖІНОК В УКРАЇНІ ЯК ФАКТОРА,
ЩО СПРИЯЄ ҐЕНДЕРНІЙ РІВНОСТІ**
(за ініціативи Мінсоцполітики та за підтримки
Координатора проектів ОБСЕ в Україні)



АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ
ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ УМОВ
ДЛЯ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ
ЖІНОК В УКРАЇНІ ЯК ФАКТОРА,
ЩО СПРИЯЄ ҐЕНДЕРНІЙ РІВНОСТІ

(за ініціативи Мінсоцполітики та за підтримки
Координатора проектів ОБСЄ в Україні)

м. Київ - 2012

Аналітичний звіт за результатами дослідження умов для розвитку економічних можливостей жінок в Україні як фактора, що сприяє гендерній рівності (за ініціативою Міністерства соціальної політики України та за підтримки Координатора проектів ОБСЄ в Україні) /
Укладач: Галустьян Ю.М. — Київ, 2012. — 80 с.



Організація з безпеки та
співробітництва в Європі
Координатор проектів ОБСЄ в Україні

Опубліковано Координатором проектів ОБСЄ в Україні в рамках проекту «Допомога у просуванні гендерної рівності та попередженні гендерно-обумовленого насильства в Україні»

Україна, 01030, Київ
вул. Стрілецька, 16
www.osce.org/ukraine

© ОБСЄ 2012

Усі права захищені. Зміст цієї публікації може безкоштовно копіюватися та використовуватися для освітніх та інших комерційних цілей за умови посилання на джерело інформації.

ОБСЄ, інститути ОБСЄ та Координатор проектів ОБСЄ в Україні не несуть відповідальності за зміст та погляди, висловлені експертами або організаціями в цьому матеріалі.

СКОРОЧЕННЯ

| | |
|------|--|
| ВНЗ | Вищий навчальний заклад |
| ПТНЗ | Професійно-технічний навчальний заклад |
| КЗпП | Кодекс законів про працю |
| МОП | Міжнародна організація праці |
| ООН | Організація об'єднаних націй |
| ЦЗ | Центр зайнятості |

| | стор. |
|--|-------|
| ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ | 5 |
| МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ | 11 |
| ВСТУП | 12 |
| РОЗДІЛ 1. Огляд міжнародної та національної нормативно-правової бази з дотримання прав жінок | 13 |
| РОЗДІЛ 2. Особливості економічної зайнятості жінок | 28 |
| РОЗДІЛ 3. Безробіття серед жінок | 39 |
| РОЗДІЛ 4. Проблеми зайнятості молодих жінок: мотиваційна структура та орієнтири | 48 |
| ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ | 53 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ | 57 |
| ДОДАТКИ | 59 |

ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

За результатами проведеного аналізу щодо вивчення умов для розвитку економічних можливостей жінок в Україні як фактора, що сприяє гендерній рівності, було отримано такі основні результати:

В частині огляду міжнародної та національної нормативно-правової бази щодо дотримання прав жінок:

- Жінки в Україні захищені спеціальними законодавчими актами щодо охорони праці і здоров'я. Держава створює умови, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством, оскільки вони забезпечені правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою, в тому числі оплачуваною відпусткою, іншими пільгами вагітним жінкам і матерям. Всі ці права і пільги, багато з яких не мають аналогів у міжнародному законодавстві (окрім пострадянських країн), закріплені конституційними положеннями.
- Значна частина законодавчих актів, що регламентують становище жінок у сфері зайнятості та на ринку праці, є результатом впровадження міжнародних норм в українському законодавстві. Причому, в українському трудовому законодавстві міжнародні норми тлумачаться, як правило, значно ширше. Українське законодавство передбачає можливість особливих умов праці жінок, що є позитивним чинником.
- Вся правова система охорони прав жінок побудована відповідно до Конституції України; законодавство України стосовно захисту прав та інтересів жінок ніякою мірою не містить дискримінаційної спрямованості. Проте, в реальному житті в Україні мають місце дискримінаційні вчинки щодо жінок у різних сферах. *Законодавцям необхідно розробити чіткі механізми реалізації діючої нормативної бази в галузі прав людини та активізувати діяльність контрольних органів, які б у співпраці з місцевими виконавчими органами наглядали за виконанням законодавчих актів, а також вивчали сучасні форми порушення прав людини, в тому числі жінок.*
- На сьогодні відповідальність за порушення гендерної рівності в законодавстві про працю поки що не конкретизується. Проте загальні норми щодо відповідальності службових осіб, керівників підприємств, установ, організацій, а також власників або уповноважених ними органів за порушення законодавства про

працю, не виключають можливості їх застосування й у випадках встановлення факту дискримінації за ознакою статі.

- Певним зрушенням у галузі забезпечення рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків вважається розгляд Верховною Радою України законопроектів: «Про внесення змін до деяких законів України (щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків)» 8487-д та проект Закону України «Про внесення змін до статті 26 Закону України «Про зайнятість населення» щодо стимулювання створення нових робочих місць для молоді. Прийняття цих документів сприятиме захисту прав жінок у соціально-трудої сфері.
- Кожна країна має свій досвід впровадження гендерних підходів у державну політику. У звіті зроблено огляд найкращих міжнародних практик забезпечення гендерної рівності у сфері трудових відносин. Пропонується скористатися успішними ініціативами Угорщини, Словаччини та Литви, досвід яких привертає увагу в цьому напрямі.

В частині аналізу участі жінок на ринку праці:

- В економічній сфері жіночі проблеми характеризуються тим, що вихід жінок на ринок праці останнім часом пов'язаний з оволодінням професіями, які ще декілька десятиріч вважалися суто чоловічими, що веде до змін не тільки в економічній сфері, але й до суттєвих змін в соціальной сфері, які є наслідком зміни традиційних соціальних гендерних ролей як в суспільстві, так і в сім'ї. Сучасна жінка орієнтується на кар'єру і часто виступає фінансовим гарантом сім'ї.
- Сучасна економічна ситуація вимагає посилення ділової активності людей в усіх економічних структурах. Майже половина опитаних жінок мають позитивну думку стосовно власного бізнесу. Але, в сьогоднішніх економічних умовах існують певні перешкоди, які змушують жінок серйозно замислитись про заснування власної справи.
- Найбільш значущим мотивом трудової діяльності у жінок виявився матеріальний мотив, їм подобається мати високий зарібок, робоче місце, що не повинно бути в шкідливих умовах, і в той же час повинен бути гарний та приємний трудовий колектив. А от щодо суспільної значущості роботи та її відповідальності — то ці аспекти, на думку більш, ніж третини опитаних, не є дуже

важливими. Для третини опитаних жінок графік роботи на підприємстві ускладнює балансування сімейного та трудового життя.

- Майже 40% жінок впевнені у тому, що на їхньому підприємстві система оцінювання кандидатів на підвищення по службі є суб'єктивною. Половина респонденток поділили думку про те, що вимоги, які висуваються до кандидатів на підвищення по службі, є однаковими як для чоловіків, так і для жінок. Решта впевнена у тому, що ці вимоги є різними.
- Кожна п'ята респондентка вказала на те, що існуюча на їхньому підприємстві система оцінювання професійних здібностей невідома більшості працівників, а кожна четверта жінка висловила думку про те, що не всім працівникам на підприємстві відомо про відкриття тих або інших вакансій.
- На думку багатьох опитаних жінок елементи дискримінації присутні як при прийомі на роботу (71,1% ствердних відповідей), так і при призначенні на керівні посади (70,8%). Щодо захисту від сексуальних домагань на роботі, то наявність значної частки жінок (23,4%), які вагалися із відповіддю, ще раз продемонструвало те, що ця тема досі залишається закритою для нашого суспільства.
- Говорячи про плани на майбутнє, жінки акцентували свою увагу, передусім, на покращанні стану здоров'я (79,1%) та житлових умов (65,3%). Далі у рейтингу перспектив для жінок знаходиться професійна кваліфікація, яку планують підвищити 61,6% опитаних. Майже на цій сходинці знаходяться такі позиції як «здобуття освіти дітьми» та «реалізація своїх професійних навичок». В той же час 42,9 % жінок не задоволені своєю роботою, тому й планують змінити місце основної роботи. А от щодо створення власної сім'ї та народження дітей, то на ці цінності вказала кожна четверта опитана жінка. Менш за все жінки планують виїхати за межі України та зробити політичну (громадську) кар'єру.
- Переважна більшість жінок висловили впевненість у своєму щасті: третина жінок обрала варіант відповіді «частково впевнена», оскільки 21,2% з них не реалізували власний потенціал, а для 17,5% не склалося сімейне життя. Відповідь «ні, не впевнена у своєму щасті» отримано від 2,5% жінок.
- Стан економічних негараздів в сім'ї негативно впливає на морально-психологічний клімат та стосунки між членами подружжя. Половина

респонденток вказали на те, що вони задоволені стосунками в родині між подружжям та дітьми, 45% безробітних жінок зізналися у тому, що інколи, але бувають сварки в їхніх сім'ях, а 5% опитаних абсолютно незадоволені стосунками в сім'ї і часто сваряться, в тому числі і з причин стану безробіття.

- На думку 60% безробітних жінок члени родини переживають за них, але все ж таки вирішення проблеми зайнятості залежить від самих жінок, які опинились у стані безробіття. Третина опитаних вказала на те, що члени родини дуже сильно хвилюються й навіть наполягають на тому, щоб жінки скоріше знайшли роботу. 5% респонденток висловили думку про те, що члени родин байдуже ставляться до їхнього становища.
- Незважаючи на свій економічний статус лише кожна п'ята жінка вказала на те, що протягом останніх п'яти років життя змінилося на гірше, для третини жінок реальних змін у житті не було відчутно. Майже половина безробітних жінок невпевнена у власному майбутньому, в той же час решта опитаних мають оптимізм і сподіваються на найкраще у своєму житті. Жінкам допомагає з упевненістю дивитися у майбутнє: віра у власні сили — 30% та віра у Бога — 15%. Ані «підтримка з боку власної родини», ані «матеріальні заощадження» не були названі.

В частині попередження та боротьби із безробіттям жінок:

- Половина опитаних жінок, які знаходилися у стані безробіття, висловили думку про те, що шанси знайти роботу за допомогою центрів зайнятості однакові як для жінок, так і для чоловіків. Решта жінок все ж таки поділяє думку про те, що шансів при пошуках роботи більше у чоловіків.
- Безробітні жінки вказали на те, що в центрах зайнятості їм пропонували роботу, але вони відмовились з причин низької заробітної платні (55%), невідповідності роботи фаховій підготовці (30%) і невідповідності умов праці (10% відповідей). Останнім часом центри зайнятості проводять активну тренінгову роботу із жінками, які знаходяться у стані безробіття, пропонують їм набути або підвищити свою кваліфікацію. На запитання стосовно готовності жінок підвищити рівень кваліфікації абсолютну готовність висловили 90% опитаних.

- При пошуках роботи не всі жінки довіряють кадровим агенціям та центрам зайнятості (лише половина опитаних жінок). Жінки покладаються на особисті зв'язки й контакти, інтернет.
- Серед звернень жінок до центрів зайнятості на робітничі професії претендують 54% безробітних жінок, решта — на службові. Жінкам пропонується як сезонна робота, так і підприємницька діяльність. Простежується тенденція збільшення кількості звернень з боку випускників ВНЗ, ПТНЗ, а також осіб з обмеженими можливостями. Основними причинами, з яких жінки залишаються без роботи, на думку фахівців центрів зайнятості, є, переважно, незадоволення попередньою роботою, ліквідація підприємств, скорочення штату, конфлікти із керівником, бажання отримувати більшу заробітну платню тощо. У центрах зайнятості останнім часом все частіше практикується залучення безробітних жінок до громадських робіт.
- Не дивлячись на те, що жінки перебувають у стані безробіття і, як правило, не мають постійного доходу, їхні очікування щодо власного працевлаштування, на думку фахівців, є завищеними. Особливо це стосується молодих жінок.
- Серед планів щодо працевлаштування випускниць ВНЗ переважають, пошуки роботи за спеціальністю та з високою заробітною платнею (очікувана заробітна плата випускниць — від 3000 грн. до 8000 грн.).
- Думки випускниць навчальних закладів розподілились порівну в оцінці своїх знань після закінчення навчання (задоволені — незадоволені). В той же час абсолютна більшість опитаних дівчат вважають професію, яку вони отримали під час навчання, рейтинговою на сучасному ринку праці.

В частині сприяння молодіжній (жіночій) зайнятості:

- Випускниці навчальних закладів виказали певні побоювання стосовно свого першого робочого місця. Більш за все вони побоюються непорозумінь із керівництвом, невміння організувати свій робочий час, ненормованого робочого часу, а також порушень трудових прав.
- Випускниці навчальних закладів на момент опитування вже зробили певні кроки щодо працевлаштування: підготували резюме,

відправили у кадрові агенції, дехто вже пройшов співбесіди й чекає на результат. Знайшлися й такі, які відверто заявили, що їх на роботу вже влаштували батьки, а дехто з дівчат мріє відкрити власний бізнес, але не мають уяви, як це зробити.

- У випускниць, які брали участь в опитуванні, спостерігається певне уявлення про поєднання їхньої майбутньої роботи із сімейними обов'язками. Дівчата мають досить активні плани щодо виходу із декретної відпустки. Половина учасниць інтерв'ю вказали думку про те, що, якщо заробітна платня буде гарною, вони не збираються перебувати 3 роки у декретній відпустці по догляду за дитиною.

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ УМОВ ДЛЯ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК В УКРАЇНІ ЯК ФАКТОРА, ЩО СПРИЯЄ ГЕНДЕРНІЙ РІВНОСТІ

Метою даного дослідження є аналіз умов для розвитку та реалізації економічних можливостей жінок в Україні як чинника, що сприяє гендерній рівності.

Цільовими групами дослідження виступили:

- 1) жінки, які економічно зайняті на ринку праці;
- 2) жінки, які зареєстровані у центрах зайнятості;
- 3) випускниці ВНЗ та професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ), які виходять на ринок праці;
- 4) експерти у галузі політики зайнятості (фахівці центрів зайнятості).

Для збору інформації було застосовано такі **методи**:

- 1) кабінетне дослідження (аналіз міжнародного та національного законодавства стосовно забезпечення гендерної рівності на ринку праці);
- 2) опитування методом персональних інтерв'ю із економічно активними жінками та випускницями навчальних закладів. Із безробітними жінками та представниками регіональних центрів зайнятості були проведені глибинні інтерв'ю.

Для опитування представників усіх цільових груп було розроблено анкети (для кількісного опитування) та гайди (для глибинних інтерв'ю).

Інструментарій дослідження представлено у Додатках.

Географія дослідження: опитування проводилося у 5 містах: м. Луцьк, м. Севастополь, м. Харків, м. Київ, м. Хмельницький протягом травня-серпня 2012 р.

ВСТУП

Жінки працювали завжди і всюди, і тому питання права жінок на працю — це, перш за все, питання права на кваліфіковану працю та працю, за яку жінка отримує заробітну платню, таку, 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 оплачувана трудова діяльність жінок відображається на їх ролі і авторитеті в домі, і не тільки дає прибуток, але й служить зразком для наслідування членами сім'ї, особливо дітьми.

Існує велика кількість факторів, які зумовлюють *більш низький статус жінок в економічній сфері порівняно з чоловіками*. Два з них є головними: проблеми з працевлаштуванням та проблеми з розподілом власності. Крім цього, жінки продовжують нести подвійне навантаження: з одного боку економічне, а з іншого — продовження роду. Проблеми, які проявилися в сфері праці жінок, були пов'язані багато в чому з тим, що існуюча модель їх зайнятості була сформована як відбиток з чоловічої моделі. В цьому випадку професійна активність жінки була погано сумісна з іншою її функцією — матері та виховательки дітей, господарки дому, виконання якої також очікує від неї суспільство.

Сфера економіки та зайнятості, як і інші сфери соціального життя, мають багато проявів нерівності жінок та чоловіків. Проблеми, з якими зіштовхуються жінки, — це фемінізація бідності та безробіття, яке має дві сторони: офіційну та латентну. В економіці відбуваються суттєві зміни, які пов'язані з відкриттям та застосуванням нових технологій виробництва. Зі зміною економічних відносин та соціального середовища змінюється і розуміння прав людини, а також питання рівноправності чоловіків та жінок.

В даному звіті на підставі отриманих даних опитувань цільових груп (жінок, які є економічно активними, тих, хто перебуває у стані безробіття, випускниць навчальних закладів та експертів у галузі зайнятості) проаналізовано реальний стан умов для реалізації жінками своїх економічних прав та власного потенціалу.

РОЗДІЛ 1. Огляд міжнародної та національної нормативно-правової бази з дотримання прав жінок

Права працюючих громадян, в тому числі і жінок, захищаються низкою документів, які визнають основні стандарти щодо прав людини зокрема в сфері зайнятості. Зокрема, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права у:

- ✓ статті 2 проголошує рівність прав незалежно від статі;
- ✓ статті 3 зобов'язує держави-учасниці забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма економічними, соціальними і культурними правами, передбаченими в цьому Пакті;
- ✓ статті 6 гарантує визнання права на працю, яку людина вільно обирає або на яку вона вільно погоджується;
- ✓ статті 7 гарантує справедливі та сприятливі умови праці, а також справедливу 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;
- ✓ статті 9 — право кожної людини на соціальне забезпечення, включаючи соціальне страхування.

Серед основних конвенцій Міжнародної організації праці, які торкаються питань гендерної рівності та дотримання прав жінок, ратифікованих Україною, слід назвати такі:

- Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, 1951 р. (ратифіковано 09.06.56).
- Конвенція МОП №103 про охорону материнства, 1952 р. (ратифіковано 11.08.56).

- Конвенція МОП №45 про застосування праці жінок на підземних роботах у будь-яких шахтах, 1935 р. (ратифіковано 30.06.61).
- Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці і занять, 1958 р. (ратифіковано 30.06.61).
- Конвенція МОП №122 про політику в галузі зайнятості, 1964 р. (ратифіковано 29.05.68).
- Конвенція МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємства, 1982 р. (ратифіковано 04.02.94).
- Конвенція МОП №156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, 1981 р. (ратифіковано 22.10.99)

В 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 ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (статті 3, 11); Конвенція МОП (№ 111) про дискримінацію у сфері праці і занять, 1958; Рекомендація МОП (№ 111) про дискримінацію у сфері праці і занять, 1958; Конвенція МОП (№ 142) про розвиток людських ресурсів, 1975); Додатковий протокол до Європейської соціальної хартії);
- 2) *право жінок на рівні з чоловіками умови праці* (Міжнародний пакт про економічні, соціальні 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 ООН з 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 ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (стаття 13);
- 6) *право на соціальні послуги* (Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні та культурні права (стаття 9); Загальна декларація прав людини (стаття 24), Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (статті 11, 14); Конвенції МОП (№ 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 МОП (№ 156) про працівників із сімейними обов'язками, 1981; Європейська соціальна хартія (стаття 16)).

В центрі сучасної європейської політики рівності знаходиться намагання досягнути рівного ставлення до чоловіків та жінок на ринку праці. Саме нерівність в економічному становищі жінок та чоловіків викликала необхідність прийняття Конвенції МОП (№ 100) про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, згідно якої «рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» стосується ставок винагородження, котрі визначаються без дискримінації за ознаками статі.

В країнах європейської спільноти право на рівну оплату за працю рівної вартості було закріплено у 1975 році положенням Директиви ЄЕС «Про рівну оплату праці».

Аналіз сучасного стану трудового законодавства України, яке регламентує становище жінок на ринку праці, дозволяє констатувати, що сьогодні ці документи не становлять цілісної системи. Це, здебільшого, нормативні акти, які передбачають поєднання егалітарної¹ моделі взаємовідносин у суспільстві з моделлю, що захищає «природне призначення жінки». По суті, система законодавчих актів щодо праці ще є недосконалою, оскільки вона відбиває стереотипне сприйняття проблем трудових прав жінок, яке тривалий час панує у суспільстві.

Причин цієї «строкатості» українського трудового законодавства досить багато, проте найважливішими можна визначити такі:

- 1) проблема становища жінок у сфері зайнятості поки ще не розглядається більшістю представників виконавчої та законодавчої влади як така, що вимагає нагального вирішення;

¹ Егалітарний — рівний, рівноправний

2) незважаючи на існування Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків», поки що не вироблено дієвого механізму досягнення цих можливостей у сфері зайнятості.

Багато існуючих законодавчих актів були розроблені для економічної системи, побудованої за принципом державного економічного монополізму. В сучасних умовах ці законодавчі акти вже практично недієздатні, а тому не виконуються. В цьому розумінні законодавчі норми, що регламентують працю жінок, мало чим відрізняються від інших трудових норм. Поширення сфери впливу тіньової економіки, правовий нігілізм усіх «гравців» ринку та багато інших причин призвели до того, що тіньова зайнятість населення за своїми обсягами, за деякими оцінками, досягає розмірів офіційної зайнятості. Окрім того, судова та досудова системи розв'язання трудових конфліктів поки ще неспроможні оперативної та адекватно реагувати на проблеми утиску прав жінок.

Кодекс законів про працю України (КЗпП) — основний закон національного трудового законодавства. КЗпП набув чинності 01.06.72 р. і до 2011 р. не переглядався. У 2011 р. була прийнята нова редакція цього документу.

Значна частина законодавчих актів, що регламентують становище жінок у сфері зайнятості та на ринку праці, є результатом впровадження міжнародних норм в українському законодавстві. В українському трудовому законодавстві міжнародні норми тлумачаться, як правило, значно ширше. Так, наприклад, в Конвенції МОП №103 «Про охорону материнства» ст. 3 пп. 2 і 3 записано, що тривалість відпустки по вагітності та пологах становить не менше ніж 12 місяців і включає період обов'язкової післяпологової відпустки, а тривалість обов'язкової післяпологової відпустки встановлюється законодавством кожної країни, але ні в якому разі не менше 6 тижнів. В Україні ж відповідно до КЗпП ст. 179 «Відпустка по вагітності, родах і догляду за дитиною» надається на 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів після них. Згідно із КЗпП жінки мають 3-річну відпустку по догляду за дитиною із збереженням за нею робочого місця.

Основні статті КЗпП, які захищають права та інтереси жінок у сфері зайнятості та на ринку праці:

- ст. 2 «Рівність трудових прав громадян України» забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від... статі;

- ст. 176 «Заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження»;
- ст. 177 «Обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження»;
- ст. 178 «Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років»;
- ст. 179 «Відпустки по вагітності, родах і догляду за дитиною»;
- ст. 183 «Перерви для годування дитини»;
- ст. 184 «Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей».

Треба зауважити, що національним законодавством українським жінкам надано такі пільги й можливості, які не мають аналогів у світі (окрім пострадянських держав). Зокрема, зазначені статті КЗпП надають гарантії жінкам з дітьми-інвалідами, а ст. 178 КЗпП гарантує переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, як й інші законодавчі акти.

05.07.2012 р. Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про зайнятість населення», який вступає в дію з 2013 р. Закон передбачає навчання безробітних (в т.ч. й жінок) інтегрованим робітничим професіям, а також професійне навчання безробітних на замовлення роботодавця під конкретне робоче місце або для самозайнятості особи. Законом встановлюється надання «стартових виплат» молодим працівникам, які погодилися працювати в сільській місцевості, а також отримання «ваучера» на професійне навчання для осіб старше 45 років при страховому стажі більше 15 років. Цей закон відрізняється комплексним підходом до підвищення рівня працевлаштування як жінок, так і чоловіків.

Законом України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» (розд. 2, гл. 2, ст.ст. 10-14) передбачена допомога жінкам під час вагітності та у післяродовий період; передбачена також допомога на дітей самотніми матеріям (розд.1, гл. 8, ст. ст. 58-62).

Законом України «Про охорону праці» ст. 14 «Охорона праці жінок» забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах,

крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню), а також залучення жінок до робіт, пов'язаних з підійманням та переміщенням речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Відповідно до цього встановлено перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками, які затверджено Міністерством охорони здоров'я України за погодженням з Державним комітетом України по нагляду за охороною праці.

Українське законодавство також передбачає можливість особливих умов праці жінок, що є позитивним чинником. У зв'язку з процесом вивільнення працівників у галузях економіки і поглибленням диспропорції між пропозицією робочої сили і попитом на неї (станом на 01.09.12 р. серед безробітних жінки складають 58,8%)², у разі відсутності роботи на повний робочий день, не стандартні, не типові режими роботи дозволяють при скороченні обсягів виробництва підтримувати на певному рівні зайнятість, зберегти найбільш досвідчені, кваліфіковані кадри і дати роботу жінкам з дітьми.

Законодавство передбачає можливість практикувати так званий «стислий», тобто «ущільнений», робочий час для жінок, які виховують дітей. При такому режимі жінка виконує трудові обов'язки у повному обсязі за меншу кількість робочих часів із збереженням повної заробітної плати. За таких умов працююча матір має закінчувати робочий день на одну чи півтори години раніше, і цей час може поділити вихованню дітей.

В останній час значна частина підприємств звільняють працівників, прагнучи скоротити загальний обсяг витрат підприємства, в тому числі витрат на утримання виробничих площ і службових приміщень. Особливо це було відчутно в період фінансово-економічної кризи 2009 р., відголоски якої дають про себе знати й зараз. У таких умовах для збереження робочих місць доцільно дозволити деяким працівницям працювати за межами підприємств, установ, організацій, тобто вдома згідно з правилами про надомну роботу. При надомній праці за працівником зберігаються усі гарантії і пільги. Звичайно, такий режим усім запропонувати неможливо, він може застосовуватися лише за згодою сторін і лише для тих, хто самостійно вдома може виконувати свої обов'язки.

² За даними Державної служби статистики України (<http://www.ukrstat.gov.ua/>)

Гарантії для жінок при припиненні трудових відносин

Українське законодавство про працю містить певні гарантії при звільненні жінок з роботи за ініціативою власника. Відповідно до статті 184 КЗпП звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — ч. 2 ст. 179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням, яке забезпечується роботодавцем. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у разі їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Серйозним питанням є *охорона праці жінок*. Відомо, що сьогодні багато жінок працюють у тіншовому секторі економіки, де часто не дотримуються норм охорони праці. Законодавство України передбачає охорону здоров'я та зайнятість жінок на роботах у нічний час. В Україні немає категоричної заборони використання праці жінок у нічний час. Тим не менш, у нинішніх важких економічних умовах ця норма (ст. 175 КЗпП України) потребує особливого осмислення. Не слід ототожнювати такі положення, як охорона праці жінок, з дискримінацією жіночої праці. Дискримінація заборонена і міжнародними актами, і національним законодавством. Слід вдосконалювати охорону праці з урахуванням специфіки праці жінок, як це робиться у розвинених країнах. Умови виробництва (вібрація, шум, випромінювання, радіація тощо) завдають шкоди жіночому організмові. Скасування спеціальних норм з охорони праці жінок загрожує не лише здоров'ю жінок, народжуваності, але й благополуччю дітей, молоді, сучасних та майбутніх поколінь, тобто інтересам усього суспільства. Жінці важко відмовитися від шкідливої роботи, коли вона є джерелом доходу у сім'ї, але процес вивільнення жінок зі шкідливих робіт слід продовжувати та забезпечувати їх іншою високооплачуваною роботою. Концепція законодавчого удосконалення охорони праці жінок має бути ретельно пророблена.

Наскільки гостро в Україні стоїть проблема рівної оплати за працю рівної вартості? На практичному рівні дуже важко або практично

неможливо визначити рівноцінність двох видів діяльності. Ті документи, в яких декларуються принципи рівної оплати праці, не дають опису механізмів визначення такої рівноцінності.

Але якщо детально проаналізувати документи, які розвивають та конкретизують положення основних міжнародних документів з прав людини, то виявиться, що принцип рівноправності в багатьох з них відкинуто і замінено іншими. Два з них зустрічаються найчастіше і тісно пов'язані один з одним. Це принцип позитивної дискримінації жінок та охоронні концепції щодо формування прав тієї чи іншої соціальної групи, зокрема жінок.

Така ситуація виникає тому, що підхід до визначення місця жінок в суспільстві характеризується амбівалентністю: з одного боку, вони є економічно незалежними індивідами, а з іншого — матерями та членами сім'ї. Ці підходи знаходяться в протиріччі один до одного. Чоловіки ж розглядаються як економічно, політично і соціально незалежні індивіди. Слабкою позицією всіх документів ООН та МОП є те, що вони торкаються регламентації праці жінок та чоловіків тільки в публічній сфері і, в той же час, зовсім не торкаються питань домашньої праці. Так, у Конвенції МОП №156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками йдеться, передусім, про можливості поєднання професійних та сімейних обов'язків, при цьому, абсолютно нічого не говориться про значимість домашньої праці. Навіть Конвенція ООН про ліквідацію дискримінації щодо жінок та Конвенція ООН про рівну плату за рівну працю не виокремлюють питання домашньої праці, тим самим, не привертають увагу до нього держав.

Більшість наукових досліджень становища жінок в економічній сфері і сфері зайнятості також присвячені аналізу становища з оплачуваною працею жінок, «тій основній сфері, через яку макроекономічна стабілізація та структурна перебудова впливають на добробут родини». Здебільшого для аналізу використовується традиційний інструментарій та термінологія без врахування гендерних особливостей. Так, більша частина неоплачуваної праці в домашньому господарстві формально вважається «незайнятістю», домашня праця ніде не враховується як виробнича праця, хоча вона відіграє вирішальну роль для фізичного виживання багатьох родин, в т.ч. й в Україні.

З метою досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства було прийнято *Закон*

України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV (далі — Закон № 2866), який набув чинності з 1 січня 2006 року.

Зокрема, у Законі визначено, що рівні права жінок і чоловіків — це відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а гендерна рівність — рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації. Крім того, визначено, що рівні можливості жінок і чоловіків — це рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків. Уперше дано визначення поняттю сексуальних домагань, що передбачає дії сексуального характеру, які виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Статтею 16 Закону № 2866 встановлено, що керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента. Статтями 17–19 Закону № 2866 передбачено норми, які повинні забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї. Зокрема, встановлено, що роботодавець зобов'язаний забезпечувати жінкам і чоловікам рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Крім того, роботодавець зобов'язаний також:

- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, надаючи перевагу одній

із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, про плани щодо народження дітей. Крім того, передбачено, що в разі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин (генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори) угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень.

Передбачено також, що роботодавці можуть здійснювати позитивні дії — спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Встановлюючи принцип гендерної рівності та забороняючи дискримінацію за ознакою статі, під якою розуміють дію чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, законодавство одночасно містить і такі правові норми, які закріплюють певні пільги та гарантії для жінок, зумовлені особливостями їхньої біологічної природи, зокрема репродуктивною функцією жіночого організму (наприклад, статті КзпП: стаття 175 «Обмеження праці жінок на роботах у нічний час», стаття 178 «Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, що мають дітей до трьох років», стаття 183 «Перерви для годування дитини», стаття 185 «Надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і надання їм матеріальної допомоги» тощо).

На сьогодні відповідальність за порушення гендерної рівності в законодавстві про працю поки що не конкретизується. Проте загальні норми щодо відповідальності службових осіб, керівників підприємств, установ, організацій, а також власників або уповноважених ними органів за порушення законодавства про працю, зокрема статті 45, 237, 2371 КзпП, не виключають можливості їх застосування й у випадках встановлення факту дискримінації за ознакою статі, оскільки принцип рівності трудових прав жінок і чоловіків є складовою частиною законодавства про працю, якого власник або уповноважений ним орган, згідно зі статтею 141 КзпП, зобов'язаний неухильно дотримуватися. Порушення ним гендерної рівності є порушенням законодавства про працю.

Отже, аналіз сучасного стану трудового законодавства України дозволяє дійти висновку про відсутність в ньому дискримінаційних норм, що порушують права жінок. Більше того, трудове законодавство містить численні пільги для різних категорій жінок (наприклад, репродуктивного

віку, жінок, які мають дітей, тощо). Правові норми з охорони праці працюючих жінок в Україні не тільки не містять дискримінуючого характеру, а й враховують фізіологічні особливості жіночого організму, допомагають створити безпечні умови та сприятливий режим праці.

В Україні затверджено декілька програм вивільнення жінок із виробництв, пов'язаних з важкою працею та шкідливими умовами, а також обмеження використання їх праці у нічний час. Однак впровадження цих програм відбувалося і продовжує відбуватися дуже повільно, і протидіють цьому не тільки бюрократичні перешкоди та нестача коштів, але й самі жінки, які не хочуть залишати місця з більш високою заробітною платнею, навіть у тих випадках, коли робота шкодить здоров'ю. Крім цього, потрібно дивитися на ті альтернативи, які їм пропонують. Робота на присадибних ділянках, перенесення вантажів та ведення човникової торгівлі або навіть взагалі попадання в ситуацію безробітної шкодять здоров'ю частіше більше, ніж та робота, яка за нормативними актами визнана шкідливою.

Таким чином, проголошені на рівні міжнародних та національних документів права жінок у сфері трудових відносин потребують не тільки втілення в життя, але й переформулювання відповідно до конкретних умов життя українського суспільства.

Перспективні напрями законодавства

Станом на 01.09.2012 р. на розгляді у Верховній Раді знаходилися законопроекти, прийняття яких сприятиме забезпеченню рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків. Мова йде про *проект Закону України «Про внесення змін «Про внесення змін до деяких законів України (щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків)» 8487-д та проект Закону України «Про внесення змін до статті 26 Закону України «Про зайнятість населення» щодо стимулювання створення нових робочих місць для молоді»*.

Необхідність прийняття даних законопроектів обумовлена низкою причин. Так, ще існують норми законодавства, які сформовані на уявленні, що існує «чоловіча справа» та «жіночі обов'язки», чим порушуються принципи гендерної рівності та соціальної справедливості. Наприклад, статтею 51 Кодексу законів про працю України можливість надання скороченої тривалості робочого часу для особи, яка має дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда передбачена тільки для жінок. Отже, необхідно створити рівні умови для реалізації таких прав.

Також, існуюча норма закріплює стереотип, що жінка має переважне право на виховання та догляд за дитиною, чим применшується роль та відповідальність батька у вихованні дитини. Відповідно до положень статті 56 Кодексу законів про працю України неповний робочий день або неповний робочий тиждень встановлюється лише жінці, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї, відповідно до медичного висновку. Таким чином, незалежно від професійних потреб, оплати праці, догляд за хворим членом сім'ї покладається лише на жінку.

Отже, родина позбавлена можливості самостійно встановлювати особу, яка може більш ефективно виконувати зазначені функції, враховуючи професійну потребу батьків, оплату праці та інше. Такими законодавчими нормами формується уявлення про те, що за хворими членами сім'ї може доглядати лише жінка, створюється образ «жінки-сиділки», а також формується уявлення у суспільстві про розподіл жіночих та чоловічих «справ».

Разом з тим, відповідно до вимог статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» роботодавець зобов'язаний створювати умови праці, які дозволяти б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі та можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками.

Отже, зазначені законодавчі норми, які містяться у Кодексі законів про працю України, встановлюють нерівні можливості чоловіка та жінки щодо виконання своїх сімейних обов'язків та не надають можливості сім'ї у повній мірі самостійно встановлювати та розподіляти обов'язки щодо виховання, догляду за дітьми та хворими членами сім'ї у поєднанні з реалізацією професійних потреб. Слід зазначити, що оплата праці на умовах неповного робочого часу провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Запропонована норма не зобов'язує підприємства та організації встановити скорочену тривалість робочого часу одному з батьків (усиновлювачів), а лише надає таке право, яке може здійснювати за рахунок власних коштів. Метою законодавчої ініціативи є забезпечення рівних прав жінок та чоловіків щодо виконання сімейних обов'язків, прав на виховання дитини та формування відповідального материнства і батьківства.

Проектом закону пропонується привести існуючі норми у відповідність до прав, встановлених Конституцією України, Сімейним

кодексом України, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Проектом закону пропонується внести зміни, якими передбачається можливість встановлення скороченої тривалості робочого часу або неповного робочого дня, або неповного робочого тижня не тільки для жінок, а й для чоловіків.

Що стосується проекту Закону України «Про внесення змін до статті 26 Закону України «Про зайнятість населення» щодо стимулювання створення нових робочих місць для молоді», то для досягнення зазначеної мети законопроектом пропонується такий механізм стимулювання зайнятості, як компенсація роботодавцю, який працевлаштовує молодого спеціаліста, сплаченого за нього єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування протягом трьох років з дня працевлаштування. Передбачається, що зазначені норми діятимуть у 2013–2015 роках. Пропоновані норми є вкрай важливими з огляду на те, що на даний час рівень безробіття у віковій категорії 15–24 рр. наближається до 20%, а в сільській місцевості він ще вищий – це при тому, що переважна більшість випускників шкіл здобуває вищу освіту чи проходить професійне навчання. Низький рівень зарплат, неможливість знайти роботу за спеціальністю поблизу місця проживання суттєво знижують мотивацію молоді (і особливо молодих жінок) до продуктивної праці. Отже, існує нагальна потреба суттєвого удосконалення механізмів державного регулювання у сфері зайнятості молоді, яка здобула вищу або середню спеціальну освіту.

Міжнародний досвід забезпечення гендерної рівності на ринку праці: найкращі практики

В деяких країнах Європейського Союзу, політика яких в галузі рівності статей досліджена досить широко, існують різні точки зору на цю проблему. Так, у Великобританії питання розподілу праці вдома вважаються внутрішньою справою родини. У Франції уряд країни впровадив нейтральний підхід, який дозволив жінкам реально обирати: брати участь в безоплатній чи в оплачуваній роботі. У Швеції всі дорослі жінки розглядаються одночасно як оплачувані робітниці і як матері. І тому питання про те, як забезпечити виконання неоплачуваної роботи по нагляду за дітьми, повністю вирішується у сфері державної політики.

Україна може скористатися успішними ініціативами країн, досвід яких привертає увагу в цьому напрямі. За багатьма аспектами

ситуація в *Угорщині* нагадує ситуацію в Україні. Наприклад, гендерна нерівність в оплаті праці в Угорщині суттєва, хоча й не така висока, як в Україні. Лише половина осіб жіночої робочої сили працює, і жінки мають серйозні труднощі в отриманні доступу до ринку праці після закінчення декретної відпустки.

Однак, Угорщина запровадила низку цікавих ініціатив, спрямованих на реінтеграцію жінок на ринку праці. Наприклад, батьки (і жінки, і чоловіки) мають можливість зберегти допомогу по догляду за дитиною після повернення до повної зайнятості. Іншою ініціативою стала Програма «Старт плюс», яка дає роботодавцям можливість зменшити соціальні внески на два роки, взявши на роботу батьків, які нещодавно втратили право на виплати, допомогу чи підтримку для догляду за дитиною. Також були запроваджені жорсткіші правила звільнення батьків у період отримання ними допомоги з догляду за дитиною. Окрім того, Угорщина інвестує у розвиток та покращення системи охорони дитинства, яка на сьогодні забезпечує місцями у дошкільних закладах приблизно 83% дітей дошкільного віку старших за три роки. Національна конфедерація профспілок Угорщини також запровадила ініціативу із впровадження системи моніторингу змін різниці в оплаті праці.

Словаччина є іншою країною, що має подібну до України ситуацію. Гендерна різниця в оплаті праці залишається майже на такому самому високому рівні, що й в Україні, і майже половина жіночої робочої сили не працює. Намагаючись подолати різницю в оплаті праці в останні роки, уряд Словаччини розробив дві ініціативи: впровадження Національної системи трудових інспекцій для кращого контролю роботодавців і внесення змін до Кодексу законів про працю з метою роз'яснення поняття рівної оплати праці рівної цінності. Окрім того, Словаччина розробила план поєднання сімейного життя і роботи, що передбачає можливість працювати дистанційно та поєднувати допомогу по догляду за дитиною і заробітну плату. До того ж, Словаччина більше за Україну інвестує в охорону дитинства, і рівень забезпечення дітей дошкільного віку старших за три роки місцями у дошкільних закладах становить близько 70%.

Привертає увагу досвід *Литви*, в якій майже 62% жіночої робочої сили працює, а система надання декретної відпустки функціонує досить ефективно. Щодо активних ініціатив на ринку праці, Литва запровадила політику ротації працівників, яка

передбачає економічні переваги для роботодавців, які наймають безробітних замість працівників, що перебувають у декретній відпустці. Також Литва підвищила мінімальну заробітну плату в низькооплачуваних секторах, де працюють переважно жінки, що зменшило різницю в оплаті праці. Подібно до Угорщини Литва надає цільову допомогу жінкам, які опинилися за межами ринку праці, і полегшує їх повторний доступ на ринок праці.

РОЗДІЛ 2. Особливості економічної зайнятості жінок в сучасних умовах

Проблема працевлаштування жінок не втрачала своєї актуальності за часи незалежності нашої країни. Це відбувається через загострення проблеми працевлаштування взагалі серед всього населення і набуває першочергового значення особливо зараз, після світової фінансово-економічної кризи, яка безпосередньо вплинула в тому числі на зайнятість жінок. Офіційно низький рівень безробіття в Україні визначає існуюча структура зайнятості:

- основна частина населення працює в секторах економіки, спад в яких був найменшим в період кризи: 59 % — зайнятих у сфері послуг; 17 % — в сільському господарстві; 24 % — в промисловості та будівництві;
- амортизуючим чинником стали масштаби та гнучкість дрібного та тіньового бізнесу (за даними опитувань Держкомстату за 2009 р., в тіньовому секторі працювало 4,6 млн. осіб — 21,5% від зайнятого населення, що оформлені на працю не у відповідності з вимогами КЗпП, а на основі суспільно-правової угоди). Основна частина дрібного бізнесу сконцентрована у сфері послуг, де працює 4,56 млн. осіб, при цьому лише 981 тис. було офіційно включено в звіти про штати співробітників;
- велика кількість працюючих в державному секторі. У системі державного сектору працює понад 5 млн. осіб. Скорочення у державному секторі практично не відбувалось. Навпаки, з квітня 2008 до квітня 2009 рр. кількість працівників сфери державного управління, охорони здоров'я та освіти збільшилась на 15 тис.³ Таким чином є всі підстави говорити про розповсюдженість нерегламентованої зайнятості, або прихованого безробіття⁴.

Розглянемо результати проведеного нами соціологічного опитування жінок, які досягли певного економічного зростання⁵. В опитуванні взяли участь жінки віком 20-65+ років. Найбільшу вікову категорію опитаних склали жінки середнього віку (див. рис. 1).

³ Згідно розрахунків Ради по вивченню продуктивних сил України <http://www.gyps.kiev.ua>

⁴ Аналітична доповідь Національного інституту стратегічних досліджень НАН України «Системні вади ринку праці України та пріоритети його реформування. — К., 2010. — с.10.

⁵ Було опитано 401 жінку (вибірку склали працюючі жінки у 5 регіонах України).

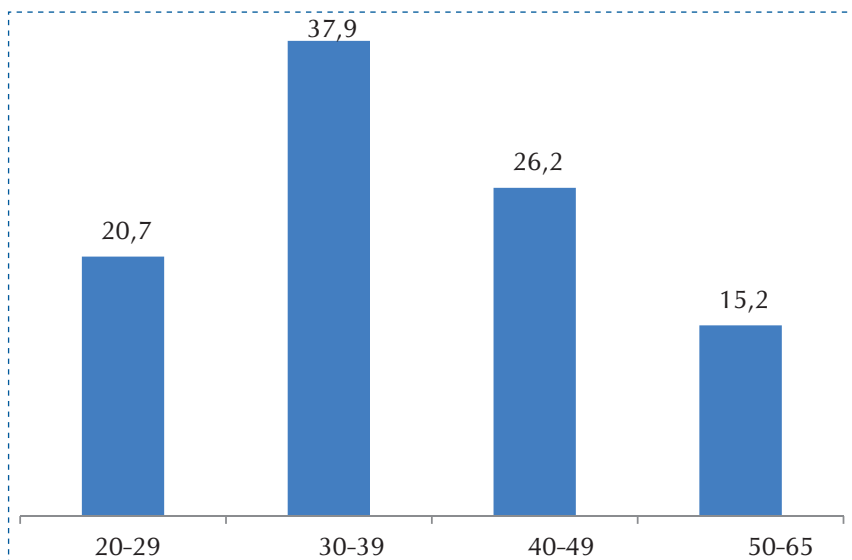


Рис. 1. Розподіл опитаних жінок за віком, %

Щодо *сімейного стану* опитаних жінок, то переважна їх більшість (55,9%) перебувають у зареєстрованому шлюбі, майже п'ята частина — незаміжні, а майже кожна десята (9,5%) вказала на розлучення (рис.2).

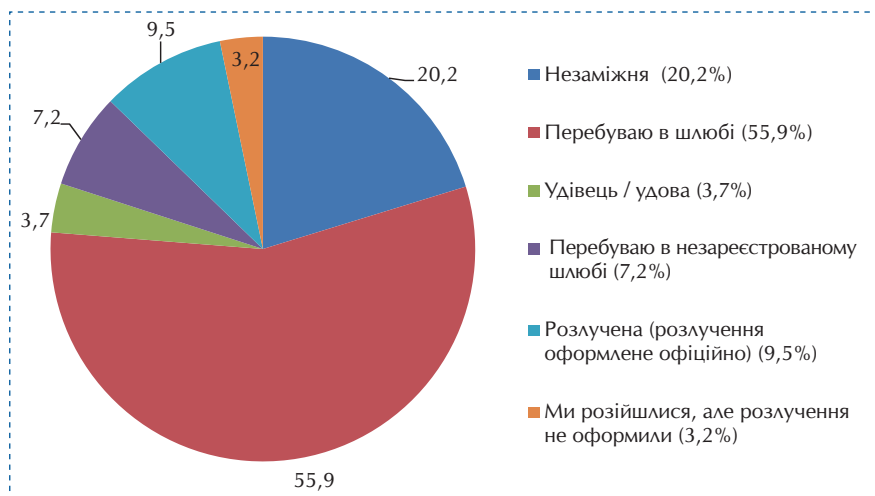


Рис. 2. Розподіл опитаних жінок за сімейним станом, %

Соціальний інститут сім'ї в Україні завжди характеризувався певною традиційністю. Складність та важкість праці змушували чоловіків забезпечувати родину цілком і повністю. Жінка ж займалася дітьми та хатнім господарством. Сьогодні ситуація кардинально змінилася. Свобода підприємництва і перехід до ринкової економіки визначили економічну свободу, яка створює умови для реалізації трудового потенціалу жінок з врахуванням їхньої психології і соціального становища.

Що стосується освіти та соціального статусу жінок, що брали участь в опитуванні, то вони представлені на рис. 3 та 4. Як бачимо, переважна більшість жінок (62,6%) — із повною вищою освітою, причому зайняті в різних галузях народного господарства.



Рис. 3. Розподіл опитаних жінок за освітою, %

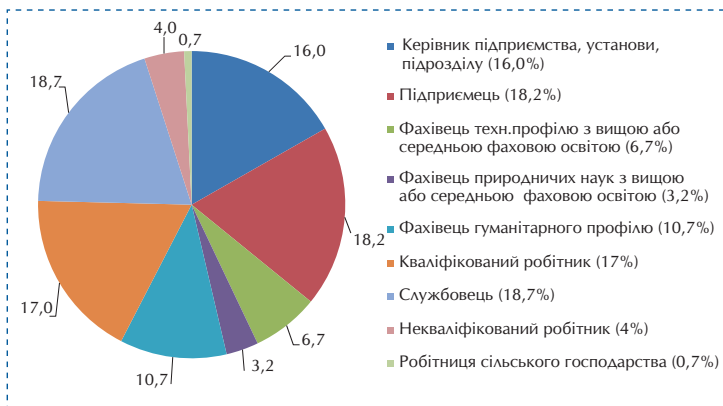


Рис. 4. Розподіл опитаних жінок за соціальним статусом, %

Початок XXI століття, яке футурологи називають «віком жінки», характеризується активним освоєнням ними сфери політики і бізнесу. В сучасному суспільстві представниці «слабкої» статі очолюють великі та успішні організації, жінки демонструють високий рівень адаптації до мінливих економічних умов і цілеспрямованість. Так, і досі існують статево-рольові стереотипи, згідно з якими дім — традиційно жіноча сфера, робота — традиційно чоловіча. Але жінки проникають в сферу ділової активності швидше і з більшим задоволенням, ніж чоловіки в сферу домашнього господарювання.

Дійсно, сучасна економічна ситуація вимагає посилення ділової активності людей в усіх економічних структурах. Ми запитали жінок про їхнє бажання щодо створення власної справи та бажання займатися підприємницькою діяльністю. Так, за результатами опитування, 49,1% жінок мають позитивну думку стосовно підприємництва. Як фізична особа-підприємець зареєстровані 14% опитаних, майже 5% жінок вже є власницями діючих підприємств, а кожна п'ята жінка мріє про власний бізнес (рис.5). В той же час, в сьгоднішніх економічних умовах існують певні перешкоди, які змушують жінок серйозно замислитись про заснування власної справи.

При здійсненні підприємницької діяльності жінки стикаються з багатьма обмеженнями: складністю економічного становища, що зумовлено нерівністю можливостей у прикладанні праці, обмеженим вибором роду занять, гендерними відмінностями у розподілі доходів та оплаті праці, збереженням стереотипної позиції меншовартості жінок.



Рис. 5. Бажання жінок займатися підприємницькою діяльністю, %

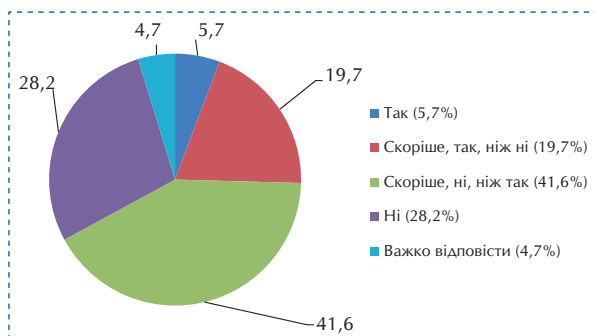


Рис. 6. Розподіл відповідей жінок на запитання «Чи могли би Ви віднести себе до бідних?», %

Звичайно, що матеріальні стимули є визначальними при формуванні тієї чи іншої економічної поведінки. За даними нашого опитування, виявилось, що кожна четверта працююча жінка ствердно відповіла на запитання стосовно того, чи віднесла би вона себе до бідних. Відповіді 2/3 жінок — абсолютно негативні щодо ідентифікації себе із бідними.

Жінки досить активно займаються підвищенням власного потенціалу. Так, 41,4% жінок відвідували семінари-тренінги, спрямовані на підвищення професійного рівня, 38,2% — навчалися на галузевих курсах підвищення кваліфікації. Курси для користувачів комп'ютера, іноземних мов та водіїв закінчили 20,7%, 14,5% та 18,5% жінок відповідно. Біля 18% жінок планують відвідати семінари-тренінги, зорієнтовані на самовдосконалення особистості.



Рис. 7. Підвищення рівня кваліфікації жінками, %

Економічні обмеження, які заважають жінкам реалізувати власний потенціал, штовхає деяких з них до засобів поліпшення матеріального становища, навіть, без огляду на можливість негативних наслідків. Результати нашого опитування виявили 7% жінок, які зізналися в тому, що працювали за кордоном, кожна четверта жінка вагається із відповіддю щодо бажання попрацювати за кордоном («ще не визначилася»), 15,5% жінок подібне бажання мають, але нічого суттєвого в цьому напрямі не робили (на противагу 6% жінок, які в цьому сенсі вже зробили певні кроки). Половина опитаних жінок не мають бажання працювати за кордоном (рис. 8).

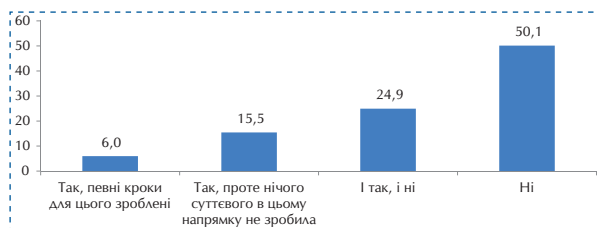


Рис. 8. Розподіл відповідей опитаних жінок щодо бажання працювати за кордоном, %

Виїжджаючи за кордон, українські жінки часто-густо не знають законів та звичаїв країн, часто не володіють іноземною мовою. Мало хто з них має уявлення про свої права та обов'язки. Тому, трапляються порушення загальнолюдських прав жінок, насильство тощо. Результати нашого дослідження, з одного боку, втішають тим, що майже третина жінок, які би погодилися на роботу за кордоном, поїхали би туди лише за умов угоди, яка офіційно укладається в Україні. З іншого боку, насторожує те, що п'ята частина жінок (які, між іншим працюють!) погодилися би на виїзд за умов, якщо би довіряли тим, хто запропонує роботу. Саме таку довіру прагнуть використати торгівці людьми.



Рис. 9. Умови, за яких жінки поїхали би працювати за кордон, %

Жінкам, які брали участь в опитуванні, було запропоновано оцінити важливість деяких аспектів при виборі місця роботи. Найбільш значущим мотивом трудової діяльності у жінок виявився матеріальний мотив, їм подобається мати високий зарібок, не повинно бути шкідливих умов, і в той же час повинен бути гарний та приємний трудовий колектив. А от щодо суспільної значущості роботи та її відповідальності — то ці аспекти, на думку більш ніж третини опитаних, не є дуже важливими. Навіть зручне розташування місця роботи та добрі умови для власної самореалізації не викликали позитивних відповідей на це запитання. Важливі аспекти трудової діяльності представлені на рис.10.

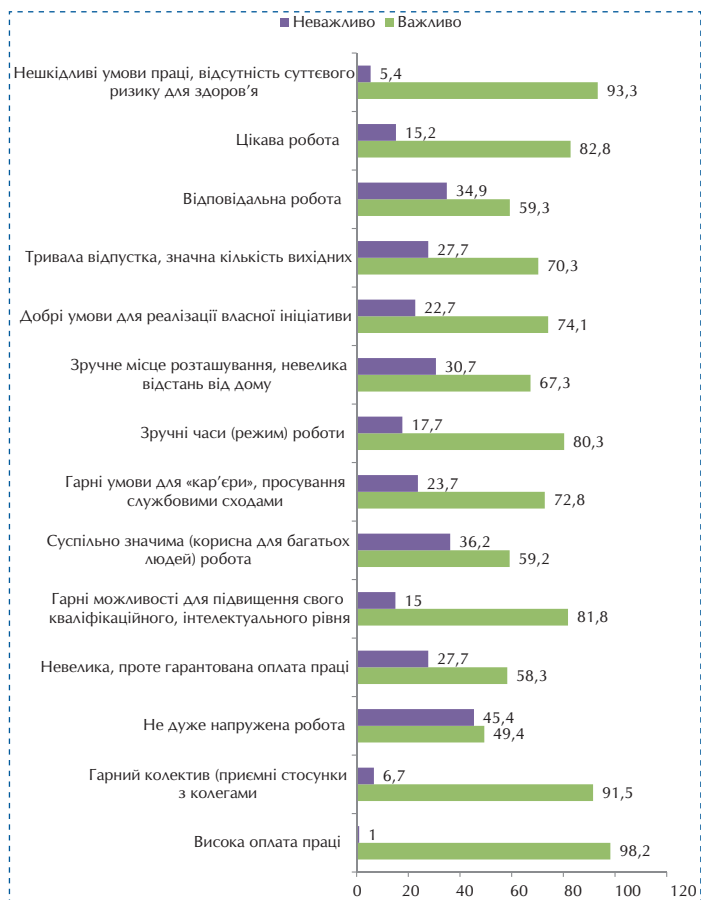


Рис.10. Важливі аспекти, які жінки враховують при пошуку роботи і подальшої трудової діяльності, %

Інструментарій нашого дослідження передбачав питання для з'ясування того, якою є ситуація із забезпеченням ґендерної рівності на підприємствах, де працюють жінки. Під час дослідження це виявилось досить важливим, оскільки ґендерна політика повинна охоплювати усі сфери життя і втілюватися усіма суб'єктами господарювання (будь то приватна компанія або державне підприємство). Представлений нижче рисунок 11 із отриманими даними опитування надає підстав зробити такі висновки:

- для третини опитаних жінок (37,4%) графік роботи на підприємстві ускладнює балансування сімейного та трудового життя. Майже стільки ж виявилось й таких жінок, які на це не вказали;
- майже 40% жінок впевнені у тому, що на їхньому підприємстві система оцінювання кандидатів на підвищення по службі є суб'єктивною;
- 48,9% опитаних жінок поділили думку про те, що вимоги, які висуваються до кандидатів на підвищення по службі, є однаковими як для чоловіків, так і для жінок. Решта впевнена у тому, що ці вимоги є не однаковими;
- кожна п'ята з респонденток вказала на те, що існуюча на їхньому підприємстві система оцінювання професійних здібностей невідома для більшості працівників, а кожна четверта жінка висловила думку про те, що не всім працівникам на підприємстві відомо про відкриття тих або інших вакансій.

В той же час, переважна більшість жінок (61,3%) впевнені, що ґендерної дискримінації при підвищенні по службі на їхньому підприємстві не існує, кожна п'ята респондентка дотримується думки про те, що така дискримінація трапляється частково, а 15% жінок чітко вказали на те, що більше чоловіків, аніж жінок отримують підвищення по службі.

Результати проведеного нами опитування із жінками, які працюють і мають певний економічний статус зайнятості, надали підстав стверджувати, що на думку багатьох опитаних жінок елементи дискримінації присутні як при прийомі на роботу (71,1% ствердних відповідей), так і при призначенні на керівні посади (70,8%). Практично відсутня дискримінація або рідко трапляється на думку 35,9% жінок — при наданні соціальної допомоги. Щодо захисту від сексуальних домагань на роботі, то значна частка жінок (а це 23,4%), які вагалися із відповіддю, ще раз продемонструвала те, що ця тема досі залишається закритою для нашого суспільства.



Рис. 11. Дотримання принципів гендерної рівності на підприємствах, %

Табл. 1. Розподіл відповідей жінок щодо існування дискримінації у різних сферах, %

| | Дискримінація жінок у цих сферах: | | | | Важко відповісти |
|---|-----------------------------------|-------------|-------------------|--------------------|------------------|
| | Дуже поширена | Трапляється | Рідко трапляється | Практично відсутня | |
| 1. При прийомі на роботу | 25,7 | 45,4 | 9,2 | 9,7 | 10,0 |
| 2. При призначенні на керівні посади | 29,7 | 41,1 | 12,0 | 8,0 | 9,2 |
| 3. При наданні соціальної допомоги | 2,7 | 21,9 | 21,9 | 36,2 | 17,2 |
| 4. У захисті від сексуальних домагань на роботі | 9,2 | 31,4 | 15,7 | 20,2 | 23,4 |

Перспективи та плани на майбутнє

Говорячи про плани на майбутнє, жінки акцентували свою увагу, передусім, на покращанні стану здоров'я (79,1%) та житлових умов (65,3%). Далі у рейтингу перспектив для жінок знаходиться професійна кваліфікація, яку планують підвищити 61,6% опитаних. Майже на цій сходинці знаходяться такі позиції як «здобуття освіти дітьми»

та «реалізувати свої професійні навички». В той же час 42,9% жінок не задоволені своєю роботою, тому й планують змінити місце основної роботи. А от щодо створення власної сім'ї та народження дітей, то на ці цінності вказали 24,7% та 29,7% опитаних жінок відповідно. Менш за все жінки планують виїхати за межі України та зробити політичну (громадську) кар'єру.

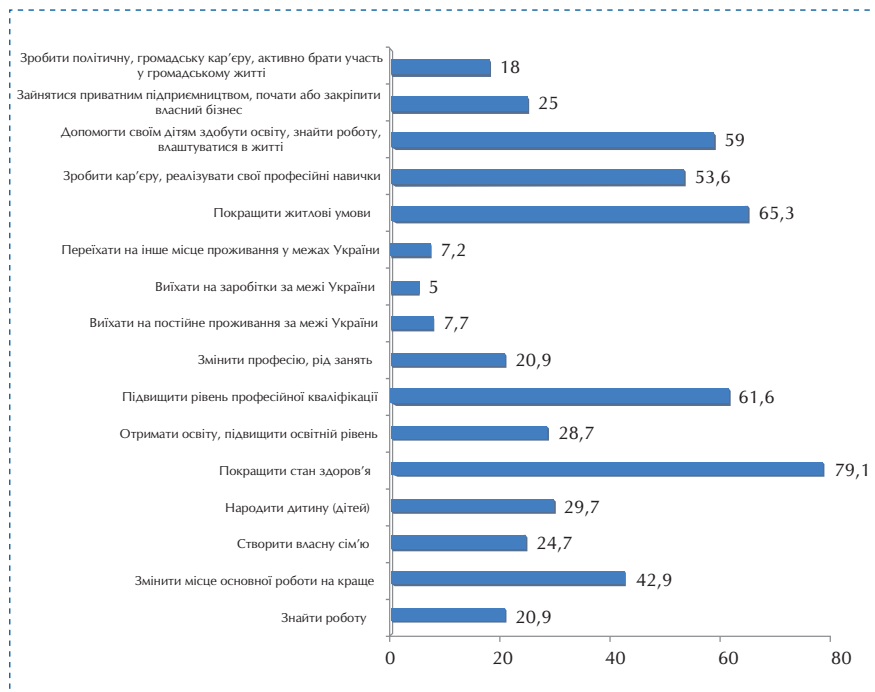


Рис. 12. Плани працюючих жінок на майбутнє, %

У ході дослідження ми запитали жінок, чи відчують вони себе щасливою людиною, і отримали досить цікаві результати: 40% жінок впевнені у своєму щасті, майже стільки ж (38,7%) — обрали варіант відповіді «частково», оскільки для 21,2% серед них не реалізовано власний потенціал, а для 17,5% — не склалося сімейне життя. Відповіді «ні» — було отримано від 2,5% жінок, які категорично заявили про те, що вони нещасливі. 18,7% жінок обрали відповідь «важко відповісти», що говорить про несформованість критеріїв відчуття щастя і певне розчарування.

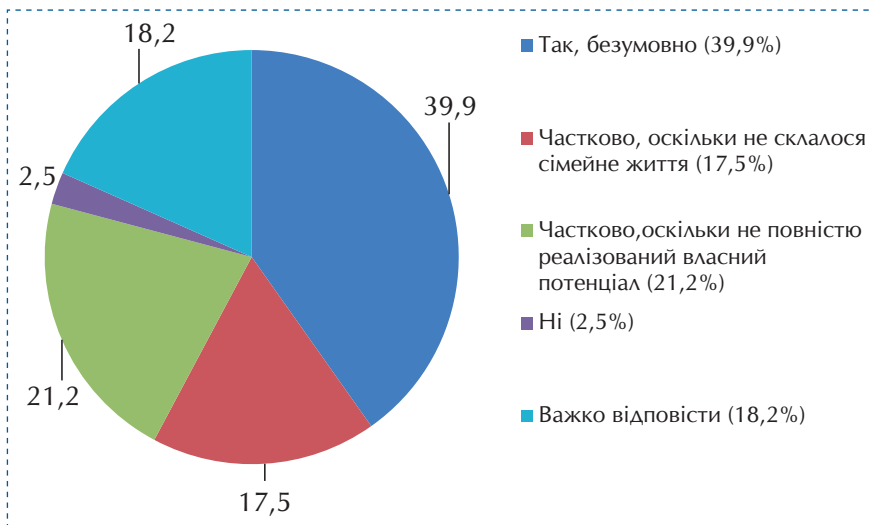


Рис.13. Розподіл відповідей жінок на запитання «Чи можете Ви назвати себе щасливою?», %

РОЗДІЛ 3. Безробіття серед жінок

Вирішення проблеми зайнятості населення стоїть у числі найважливіших питань у будь-якій цивілізованій країні. Безробіття несе з собою як бідність значних верств населення, так і духовну, моральну деградацію людей. За даними Державної служби статистики України починаючи із лютого цього року кількість безробітних зменшується і на 1 липня 2012 р. становила 437,8 тис. осіб., серед них — кількість безробітних жінок — 255, 2 тис., чоловіків — 182,6 тис. осіб.

Табл.2. Кількість зареєстрованих безробітних за статтю у 2012 році

(на кінець звітного періоду; тис. осіб)

| | Січень | Лютий | Березень | Квітень | Травень | Червень | Липень |
|----------|--------|-------|----------|---------|---------|---------|--------|
| Всього | 520,9 | 546,6 | 531,0 | 486,0 | 464,8 | 447,0 | 437,8 |
| жінки | 279,1 | 290,2 | 291,1 | 277,4 | 266,0 | 258,7 | 255,2 |
| чоловіки | 241,8 | 256,4 | 239,9 | 208,6 | 198,8 | 188,3 | 182,6 |

Методологією нашого дослідження було передбачено проведення опитування із жінками, які були офіційно зареєстровані у Центрах зайнятості, та глибинні інтерв'ю із спеціалістами цих центрів. Проаналізуємо отримані дані.

Безробітні жінки

В опитуванні брали участь 45% жінок, які знаходяться у зареєстрованому шлюбі, 35% — незаміжніх і 20% — розлучених. За віком опитані розподілилися таким чином: 21-29 років — 40%, 30-39 років — 25%, 40-52 роки — 25%. Половина з опитаних жінок мають неповнолітніх дітей, а половина з усього масиву респонденток — планують народити дитину у найближчі роки.

Згідно отриманих даних, половина жінок, які знаходилися на момент опитування у стані безробіття, основною причиною реєстрації в Центрі зайнятості назвали звільнення у зв'язку із скороченням штатів, ліквідацією або реорганізацією виробництва. За власним бажанням пішли з роботи 25% респонденток, а для 10% жінок немає можливості працевлаштуватися за фахом.

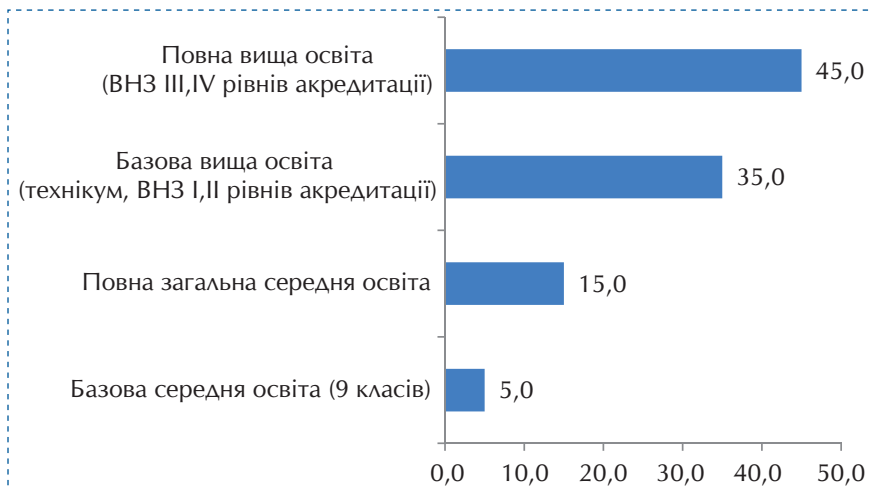


Рис.14. Розподіл жінок у стані безробіття за рівнем освіти, %

Виплати по безробіттю отримують 85% опитаних жінок, 10% вказали на те, що поки такого виду соціальної допомоги не отримували, а 5% категорично відповіли «ні». Слід вказати на те, що саме виплати по безробіттю є основним джерелом доходу для безробітних жінок. Оцінюючи матеріальне становище своєї сім'ї, більшість жінок зазначили, що грошей їм вистачає лише на харчування та придбання недорогих речей. Тих же, які зізналися в тому, що ледве зводять кінці з кінцями і грошей не вистачає навіть на необхідні товари, виявилось 15%.

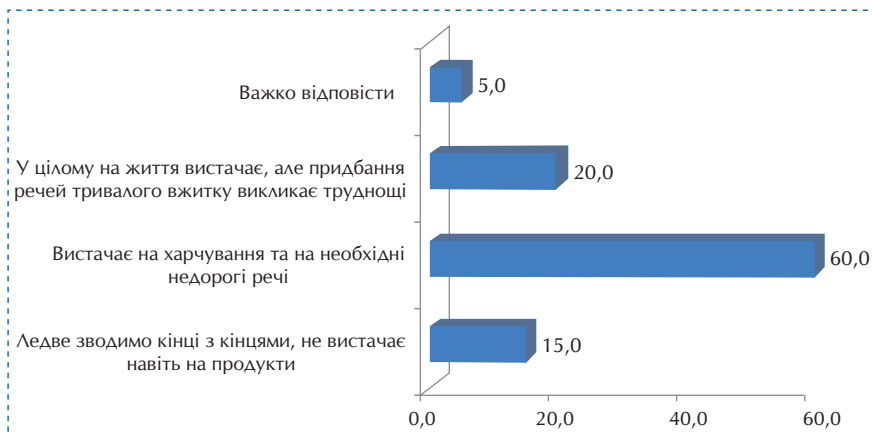


Рис.15. Оцінка безробітними жінками рівня матеріального стану своєї сім'ї, %

При цьому, на думку третини опитаних жінок рівень матеріального стану їхньої сім'ї є низьким, 10% жінок вказали на дуже низький рівень, для кожної четвертої жінки цей рівень є нижче середнього, а для 30% матеріальний стан сім'ї знаходиться на середньому рівні.

Протягом опитування ставилося питання: до яких структур/організацій зверталися жінки з проблеми працевлаштування. Серед отриманих відповідей можна назвати: кадрові агенції, підприємства/організації, інтернет, газети із об'явами. Більш за все жінки довіряють районним центрам зайнятості та особистим зв'язкам і контактам при працевлаштуванні (на це вказали 80% опитаних жінок). Менше шансів знайти роботу за допомогою комерційних кадрових агенцій та молодіжних центрів зайнятості. Не довіряють у питаннях пошуку роботи жінки й інтернету.

В ході опитування жінки продемонстрували активну позицію щодо можливостей зайнятості. Так, із твердженням «працевдатна людина виключно сама має відповідати за свій матеріальний добробут» погодилися 67,6% опитаних жінок, а те, що «нині не можуть знайти роботу лише ті, хто хоче надмірно високої зарплати або ледачі» підтримують 41,9% респондентів. В той же час, прогнози жінок, що брали участь в опитуванні, стосовно кількості безробітних — невтішні. На думку 83,3% жінок найближчим часом кількість безробітних в Україні збільшуватиметься.

Табл. 3. Розподіл відповідей жінок на запитання «Наскільки високі, на вашу думку, шанси знайти оплачувану роботу за допомогою....?», %

| | Є високі шанси | Деякі шанси | Практично ніяких | Важко відповісти |
|--------------------------------------|----------------|-------------|------------------|------------------|
| 1. Районних центрів зайнятості | 8,5 | 46,6 | 29,7 | 15,2 |
| 2. Комерційних кадрових агенцій | 8,0 | 42,9 | 27,9 | 21,2 |
| 3. Молодіжних центрів зайнятості | 3,5 | 35,2 | 29,2 | 32,2 |
| 4. Через об'яви в газетах, Інтернеті | 13,2 | 61,3 | 16,2 | 9,2 |
| 5. Особистих зв'язків, контактів | 69,1 | 23,4 | 2,7 | 4,7 |

Половина опитаних жінок, які знаходилися у стані безробіття, висловили думку про те, що шанси знайти роботу за допомогою центрів зайнятості однакові як для жінок, так і для чоловіків. Решта жінок все ж таки поділяє думку про те, що шансів при пошуках роботи більше у чоловіків.

Безробітні жінки вказали на те, що їм в центрах зайнятості пропонували роботу, але вони відмовились з причин низької заробітної платні

(55%), невідповідності роботи фаховій підготовці (30%) і невідповідності умов праці (10% відповідей). Останнім часом центри зайнятості проводять активну тренінгову роботу із жінками, які знаходяться у стані безробіття, пропонують їм набути або підвищити свою кваліфікацію. На запитання стосовно готовності жінок підвищити рівень кваліфікації абсолютну готовність висловили 90%, лише 5% вказали на негативну відповідь. Крім того, третина жінок категорично висловилися проти заняття підприємницькою діяльністю, решта жінок таке бажання мають і хотіли би зареєструватися у якості приватного підприємця.

Люди адаптуються до складних економічних умов шляхом неформальної або офіційно незареєстрованої діяльності. У ході опитування ми запропонували жінкам перелік видів робіт, якими вони займаються або планують займатися у найближчій перспективі. Так, виявилось, що із перелічених робіт найбільше відсотків набрали відповіді «продаж та перепродаж продукції або товарів» та «випадкові заробітки у приватних осіб». Щодо інших видів робіт (репетиторство, ручні вироби на продаж, няня, перукарка тощо), то розподіл відповідей опитаних жінок за цими варіантами коливається на рівні 5%.

Стан економічних негараздів в сім'ї негативно впливає на морально-психологічний клімат та стосунки між членами подружжя. Половина респонденток вказали на те, що вони задоволені стосунками в родині між подружжям та дітьми, 45% безробітних жінок зізналися у тому, що інколи, але бувають сварки в їхніх сім'ях, а 5% опитаних абсолютно незадоволені стосунками в сім'ї і сказали про те, що часто сваряться. Інколи сварки відбуваються через те, що жінки перебувають у стані безробіття і не мають постійної роботи.

На думку 60% безробітних жінок члени родини переживають за них, але все ж таки вирішення проблеми зайнятості залежить від них особисто. Третина опитаних вказала на те, що члени сім'ї дуже сильно хвилюються й навіть наполягають на тому, щоб скоріше знайти роботу. А от 5% респонденток без сумніву висловили думку про те, що члени родин байдуже ставляться до їхнього становища.

Незважаючи на свій економічний статус, лише кожна п'ята жінка вказала на те, що протягом останніх п'яти років життя змінилося на гірше, для третини жінок реальних змін у житті не було відчутно. Майже половина безробітних жінок невпевнена у власному майбутньому, в той же час решта опитаних мають оптимізм і сподіваються на гаразди у своєму житті. Що допомагає жінкам із упевненістю

дивитися у своє майбутнє? На це запитання нами було отримано переважно такі відповіді: віра у власні сили — 30% та віра у Бога — 15%. Ані «підтримка з боку власної родини», ані «матеріальні заощадження» не були названі у якості відповідей, що пропонувалися.

Насамкінець, жінкам було запропоновано оцінити основні напрями, на яких держава повинна зосередити зусилля задля кращого життя. Результати опитування підтвердили актуальність теми для жінок: основним напрямом було названо створення робочих місць (95%) та забезпечення житлом (50%), а також надання соціальних гарантій у разі втрати працездатності (60%). Стосовно забезпечення культурних та дозвілєвих потреб, розширення можливостей для підвищення освітнього та професійного рівня, на ці варіанти відповідей вказали значно менше респонденток (від 5 до 10%).

Центри зайнятості: думки фахівців

В ході проведення глибоких інтерв'ю із фахівцями центрів зайнятості були з'ясовані основні тенденції щодо працевлаштування жінок. Так, за більшістю відповідей, можна зазначити, що найбільший відсоток працевлаштувань тих жінок, що мають трудовий досвід по професії, віком до 45 років. В центрах зайнятості жінкам постійно надається допомога у виборі місця роботи, особлива увага приділяється психологічній складовій з метою підняття самооцінки, формування позитивного настрою. Серед звернень жінок до центрів зайнятості на робітничі професії претендують 54% безробітних жінок, решта — на службові. Жінкам пропонується як сезонна робота, так і підприємницька діяльність.

«Жінки, що втратили роботу, звертаються за профінформаційними і профконсультаційними послугами з питань подальшого працевлаштування, вибору або зміни професії. Під час таких заходів у жінок формується впевненість в собі, розвивається вміння самостійного пошуку роботи і самореалізації» (із матеріалів глибокого інтерв'ю, ЦЗ, м. Хмельницький)

Думки фахівців центрів зайнятості щодо гендерної представленості у зверненнях, розподілилися таким чином: половина спеціалістів вважає, що і жінок, і чоловіків, які реєструються у центрах зайнятості, порівну. Решта думок, у свою чергу, також розділилися за відповідями: одні дотримуються думки, що більше жінок, інші — що більше чоловіків.

«Жінок більше, тому що роботодавець не бажає надавати їм соціальні гарантії і достатній рівень заробітної платні» (із матеріалів глибокого інтерв'ю, ЦЗ, м. Луцьк)

«Жінок, тому що чоловіки більше шукають високооплачувану роботу за межами місця проживання» (із матеріалів глибокого інтерв'ю, ЦЗ, м. Харків)

«Чоловіків. Жінка зараз бере на себе більше, ніж потрібно. А чоловіки хочуть здаватися «безпорадними» (із матеріалів глибокого інтерв'ю, ЦЗ, м. Київ)

«Більше зареєстровано чоловіків, тому що їм знайти роботу важче, а також вікова категорія чоловіків перевищує жіночий вік» (із матеріалів глибокого інтерв'ю, ЦЗ, м. Харків)

Крім того, у відповідях фахівців зафіксовано й те, що останнім часом серед звернень до центрів зайнятості багато випускників ВНЗ, ПТНЗ, а також осіб з обмеженими можливостями.

Під час проведення інтерв'ю фахівці розповіли про проблеми, з якими вони стикаються у своїй професійній діяльності в роботі із безробітними жінками. Серед таких проблем можна виділити:

- На тренінгах жінок вчать не звинувачувати світ у проблемах, а шукати вихід.
- Завищений рівень зарплатних очікувань.
- Низький рівень знання іноземних мов (або відсутність знання мов).
- Особливу групу ризику складають жінки з новонародженими дітьми або які доглядають за малолітніми дітьми.
- Особливо важко влаштуватися жінкам передпенсійного віку.
- Немає важелів впливу на роботодавців.
- В центрі зайнятості жінки отримують соціальну допомогу, що часом більша за зарплатню, яку їм пропонують.
- Створення нових робочих місць з наданням дотацій роботодавцям, стажування на робочому місці, залучення до громадських робіт сприятиме вирішенню проблем працевлаштування.
- Втрати жінкою кваліфікації під час декретної відпустки. Підвищити кваліфікацію можна шляхом стажування на робочому місці.
- Важко влаштуватися жінкам, які мають дітей-інвалідів.
- Відсутність вакансій для жінок з сільської місцевості.

Основними причинами, з яких жінки залишаються без роботи, на думку фахівців центрів зайнятості, є, переважно, незадоволення попередньою роботою, ліквідація підприємств, скорочення штату, конфлікти із керівником, бажання отримувати більшу заробітну платню, втрата кваліфікації тощо.

Серед найбільш привабливих для жінок професій можна назвати такі: бухгалтер, економіст, юрист, адміністратор, майстер педикюру/манікюру, секретарка, візажист, медична сестра, офіс-менеджер тощо. Якщо жінкам, які зареєстровані у центрах зайнятості, пропонують працювати не за своїм фахом, вони, у більшості, на це погоджуються.

«... Погоджуються, тому що для жінки важлива не престижність роботи, а гарантована робота та гарантована оплата праці» (із матеріалів глибинного інтерв'ю, ЦЗ, м. Харків)

Як вже йшлося раніше, у центрах зайнятості практикується залучення безробітних жінок до громадських робіт. Ми запитали фахівців центрів щодо заохочення жінок до такої роботи. «Громадські роботи входять до страхового стажу, зберігаються виплати та допомога по безробіттю в розмірах і строках, встановлених законом», «громадські роботи — це можливість офіційно отримати додатковий заробіток паралельно з перебуванням на обліку в центрі зайнятості» — ось такі, переважно, відповіді було отримано під час інтерв'ю. Більше того, все більше жінок старше 45 років долучаються до громадських робіт, багатьом жінкам такий вид діяльності дуже подобається і є можливістю презентувати власний потенціал потенційному роботодавцю.

В той же час слід вказати на існуючу тенденцію, яку зафіксовано під час опитування в центрах зайнятості. Не дивлячись на те, що жінки перебувають у стані безробіття і, як правило, не мають постійного доходу, їхні очікування щодо власного працевлаштування, на думку фахівців, є завищеними. Особливо це стосується молодих жінок.

«Найбільш завищені очікування у випускників ВНЗ, бо не маючи досвіду роботи вони претендують на високі посади та високі зарплатні» (із матеріалів глибинного інтерв'ю, ЦЗ, м. Харків)

Щодо жінок середнього та передпенсійного віку, то не можна стверджувати про те, що їхні очікування є завищеними. Ці жінки реально розуміють свій вік і свої перспективи щодо пошуку роботи. Вони є найбільш активними у відвідуваннях різних тренінгів та семінарів, що проводяться центрами зайнятості.

«Ми враховуємо побажання жінок, щоб їм було цікаво та зручно за часом»
(із матеріалів глибинного інтерв'ю, ЦЗ, м. Київ)

Останнім часом центри зайнятості достатньо поширили свої можливості щодо надання послуг безробітним жінкам у навчанні та підвищенні кваліфікації. Так, все більше жінок отримують від центрів зайнятості направлення на професійне навчання.

«Навчаються на майстрів манікюру, педикюру, швачок, перукарів, косметолога, візажиста» « (із матеріалів глибинного інтерв'ю, ЦЗ, м. Севастополь)
«Жінки прагнуть підвищити кваліфікацію або отримати нову професію, закінчивши курси за направленням центру зайнятості» (із матеріалів глибинного інтерв'ю, ЦЗ, м. Севастополь)

Якщо аналізувати профінформаційні й профконсультаційні послуги, що надаються безробітним жінкам, серед найбільш поширених є такі:

- соціально-психологічні заходи;
- індивідуальні консультації;
- семінари, тренінги;
- зустрічі з роботодавцями;
- ярмарки вакансій.

Фахівці центрів зайнятості наприкінці інтерв'ю з ними, вказали на основні заходи, які повинні бути впроваджені з боку держави з метою покращання ситуації щодо зайнятості жінок:

- Внесення змін до Закону України «Про зайнятість».
- Повернення у законодавство статті «Про тунеядство».
- Зниження неофіційного працевлаштування.

-
- Поліпшення ситуації у сфері організації праці та підвищення рівня її оплати.
 - Можливість впливати на роботодавця у випадку відмови від влаштування жінок через вік або наявність малолітніх дітей.
 - Підтримка підприємницької діяльності жінок.
 - Створення робочих місць для жінок.
 - Соціальний захист жінок.
 - Підтримка жінок в період декретної відпустки.
 - Підтримка жінок передпенсійного віку.
 - Надання соціальних гарантій в разі втрати робочих місць.
 - Втілення національних програм, спрямованих на підтримку існуючого бізнесу жінок.

РОЗДІЛ 4. Проблеми зайнятості молодих жінок: мотиваційна структура та орієнтири

Створення гідних робочих місць для молодих жінок і чоловіків, які щорічно вступають на ринок праці, — важливий чинник у забезпеченні розвитку економіки. 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, і країни.

Молоді роки життя — це той період, коли люди починають реалізовувати свої прагнення, стають економічно незалежними і знаходять своє місце в суспільстві. Динаміка молодіжної зайнятості характеризується залежністю від економічного циклу. Молодь, як правило, першою втрачає роботу під час спаду економіки й останньою отримує її в період відновлення зростання. Цим і пояснюється значний вплив світової економічної кризи на молодь. За даними МОП, безробіття — не єдина проблема, з якою стикаються молоді люди на ринку праці. Це також і нестабільна зайнятість, мізерна зарплата, робота у неформальному секторі. Світова економічна криза негативно позначилася на ринку зайнятості молоді більшості країн регіону.

Для того, щоб розуміти настрої та уподобання потенційних спеціалістів серед жінок, були проведені глибинні опитування із випускницями ВНЗ та ПТНЗ, які закінчили цього року навчання і зараз знаходяться у пошуках роботи. Серед планів щодо працевлаштування випускниць переважають пошуки роботи за спеціальністю та з високою заробітною платнею (рівень очікуваної заробітної плати випускниці під час інтерв'ю називали на рівні від 3000 грн. до 8000 грн.).

Деякі з опитаних дівчат погодилися би працювати й не за фахом, незначна кількість й тих, хто планує подальше навчання в аспірантурі тощо.

«Випускники мають право працювати там, де є можливість самореалізації і отримання достатньої заробітної платні» (із матеріалів глибинного інтерв'ю, випускниця ВНЗ, м. Київ)

«Фах можна змінити, головне, щоб подобалась робота» (із матеріалів глибинного інтерв'ю, випускниця ВНЗ, м. Севастополь)

Такі відповіді є певною підставою при розробці національних освітніх програм, оскільки затрачений час і кошти на навчання не виправдовують себе у подальшому. Виникає питання: а чому випускниці

навчальних закладів погоджуються працювати не за фахом, причому, одразу після випуску? Ми поцікавилися у дівчат: чи задоволені вони рівнем знань, отриманих під час їхнього навчання. Отримані відповіді розподілилися навпіл: одна половина дівчат виказали думку про абсолютну задоволеність своїми знаннями, інша ж половина незадоволені своїми знаннями. В той же час абсолютна більшість опитаних дівчат вважають професію, яку вони отримали під час навчання, рейтинговою на сучасному ринку праці.

«Мінус навчання у тому, що було мало практичного матеріалу, не було можливості отримати практичні вміння» (із матеріалів глибинного інтерв'ю, випускниця ВНЗ, м. Харків)

В той же час дівчата під час інтерв'ю виказали певні побоювання стосовно свого першого робочого місця. Більш за все вони побоюються непорозумінь із керівництвом, невміння організувати свій робочий час, ненормованого робочого часу, а також порушень трудових прав. Ці відповіді також дають підстави для проведення додаткових тренінгів для випускників з означених проблем.

Випускниці навчальних закладів на момент опитування вже зробили певні кроки щодо працевлаштування: підготували резюме, відправили у кадрові агенції, дехто з них вже пройшли співбесіди й чекають на результат. Знайшлися й такі, які відверто заявили, що їх на роботу вже влаштували батьки, а дехто з дівчат мріє відкрити власний бізнес, але не мають уяви, як це зробити.

Під час дослідження було цікавим дізнатися думку випускниць навчальних закладів стосовно того, у кого більше шансів знайти перше робоче місце: у чоловіків 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» (із матеріалів глибинного інтерв'ю, випускниця ВНЗ, м. Луцьк)

«Більше шансів у чоловіка, тому що в нього більше часу, який можна присвятити роботі. Чоловіків більше беруть на керівні посади, а жінок в сфері обслуговування, послуг» (із матеріалів глибинного інтерв'ю, випускниця ПТНЗ, м. Київ)

Серед тих, хто вважає, що шансів у пошуках роботи більше у дівчат, спостерігалася така думка:

«У дівчат, тому що дівчата більш розвинуті від чоловіків і одразу можуть знайти роботу. У дівчат більші вимоги до всього» (із матеріалів глибинного інтерв'ю, випускниця ПТНЗ, м. Харків)

Певну частку випускниць навчальних закладів склали ті дівчата, які поділяють думку про гендерну рівність шансів при працевлаштуванні.

«Більше шансів у того, хто доведе, що має знання та практичні навички»
«Шанси рівні у обох статей» (із матеріалів глибинного інтерв'ю, випускниця ПТНЗ, м. Севастополь)

Останнім часом все більше студентів під час навчання за сумісництвом працюють, мають підробітки, виїжджають на сезонні роботи з метою заробити гроші. Наше дослідження підтвердило цю тезу. Майже усі опитані дівчата мали певний досвід працевлаштування і підробіток (головним чином, для того, щоб оплатити навчання).

Ми поцікавилися планами випускниць у випадках, якщо вони не зможуть знайти роботу. Плани дівчат досить різні: одні хотіли би відпочити, а вже потім продовжувати пошуки роботи, інші — планують звернутися до центрів зайнятості. Дехто з дівчат мріє виїхати за кордон, а деякі — вийти заміж. На думку опитаних, серед їхніх знайомих є багато дівчат/жінок, які після закінчення навчального закладу перебували у стані безробіття. Основними причинами їхнього стану випускниці назвали те, що багато з них не погодилися працювати на непрестижній роботі за мізерну зарплатню. Випускниці обвинувачували у цьому самих дівчат, оскільки «вони не вміють себе продемонструвати, свої професійні навички та показати себе з найкращої сторони роботодавцеві».

Серед випускниць, які брали участь в опитуванні, спостерігається певне уявлення про поєднання їхньої майбутньої роботи із сімейними обов'язками. Дівчата мають досить активні плани щодо виходу із декретної відпустки. Так, майже половина учасниць інтерв'ю виказали думку про те, що, якщо заробітна платня буде гарною, то вони не збираються знаходитися 3 роки у декретній відпустці по догляду за дитиною (*«Якщо робота буде високо оплачуваною, тоді всі 3 роки у декреті залишатися*

не буду»). Багато дівчат поділяють думку про те, що сучасній жінці треба бути високоосвіченою та мати гарну роботу.

«Важливим є вміння бути сильною і незалежною, не втрачаючи при цьому жіночності та слабкості» (із матеріалів глибокого інтерв'ю, випускниця ПТНЗ, м. Луцьк).

Решта думок, отриманих від дівчат-випускниць, приходиться на такі варіанти відповіді: «хочу приділяти більше часу сім'ї», «буду виховувати дітей» тощо.

«Головним є вміння та спроможність поєднувати роботу, кар'єрне зростання з сім'єю та вихованням дітей» (із матеріалів глибокого інтерв'ю, випускниця ВНЗ, м. Київ).

Що стосується ґендерного розподілу сімейних обов'язків, то фінансове забезпечення сім'ї випускниці вбачають тільки обов'язком чоловіка (*«Жінка заробляє на себе, а чоловік на сім'ю»*).

«Чоловік несе фінансову відповідальність за сім'ю. Ця традиція складалася віками» (із матеріалів глибокого інтерв'ю, випускниця ВНЗ, м. Київ).

Але серед дівчат-випускниць є й ті, хто дотримується протилежної думки, яка, до речі, є розповсюдженою сьогодні на рівні соціологічних опитувань серед населення загалом — не важливо, хто є фінансовим гарантом сім'ї, у кого краще виходить заробляти гроші для сім'ї, той і робить більший фінансовий внесок.

Якщо підсумувати усі якості, які, на думку дівчат, є головними для сучасної жінки, то можна представити такий їх перелік:

- Саморозвиток і самовдосконалення.
- Робота/ кар'єра.
- Незалежність/ фінансова незалежність.
- Мати роботу і сім'ю.
- Отримувати задоволення від роботи.
- Почуватися добре у сім'ї.

-
- Вміти вирішувати проблеми.
 - Бути щасливою.
 - Головним є добре працевлаштування.
 - Важливо, щоб не порушували права жінок.
 - Впевненість у собі.
 - Цілеспрямованість.
 - Ніжність та доброта.
 - Навчитися гармонійно поєднувати всі сторони свого життя: сім'ю, роботу, виховання дітей та відпочинок.
 - Бути успішною у всьому.
 - Жіноча мудрість.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Проведене дослідження, яке було присвячено вивченню ситуації щодо реальних умов для реалізації жінками власного потенціалу і забезпечення гендерної рівності у галузі соціально-трудових відносин, дозволяє зробити такі висновки та рекомендації.

У напрямі вдосконалення чинного законодавства

Українське законодавство створює певні передумови для рівноправності жінок і чоловіків у сфері праці, але не забезпечує практичної реалізації цієї рівноправності, зокрема ефективної протидії всім формам дискримінації жінок на ринку праці. Стаття 24 Конституції України та стаття 2-1 Кодексу законів про працю України гарантують свободу від усіх форм дискримінації, в тому числі і за ознакою статі. Однак, ситуація на практиці є іншою. На сьогодні бракує законодавчих ініціатив, спрямованих на зменшення гендерної різниці в оплаті праці або підтримки кар'єрного розвитку жінок, а ініціативи, спрямовані на поєднання роботи і сімейного життя, залишаються поодинокими. Надання відпустки по догляду за дитиною батькові стало однією з небагатьох ініціатив, запроваджених нещодавно з метою підвищення гендерної рівності. Проте ця можливість не отримала достатньої інформаційної підтримки з боку уряду, а статистичні дані про її використання відсутні.

У сфері впровадження гендерних аспектів на ринку праці

В період економічних негараздів (наприклад, економічна криза, яку пережила Україна) до робочої сили пред'являються найвищі вимоги. Проведене дослідження підтвердило прагнення жінок до інтенсивної праці: заради високої зарплатні та уникнення стану безробіття жінки готові до виконання роботи будь-якої складності. Українські жінки мають достатні конкурентні переваги, хоча, з одного боку, вони переважають чоловіків за рівнем освіти, а з іншого — поступаються чоловікам у зайнятті посад прийняття рішень.

Проведений в ході дослідження аналіз жіночої зайнятості на ринку праці дозволив виявити такі тенденції:

- має місце диференціація масштабів безробіття за статтю: рівень реєстрації безробіття серед жінок вищий, ніж серед чоловіків;

- професії, за якими на ринку праці попит менше пропозиції, є переважно жіночими;
- найбільш значущими для жінок життєвими цінностями є сім'я, здоров'я, робота, матеріальне благополуччя;
- основний сенс роботи жінки бачать у підвищенні матеріального стану сім'ї;
- більше половини безробітних жінок хотіли б працювати в режимі неповного робочого часу для того, щоб більше уваги приділяти веденню домашнього господарства та вихованню дітей.

Розробляючи стратегію модернізації ринку праці, а також з метою ефективного використання жіночого трудового потенціалу, необхідно закласти такі цільові показники та контрольні індикатори, за допомогою яких можна було б дослідити рівень забезпечення гендерної рівності.

Зокрема, вважається за потрібне:

У сфері нормативно-правового забезпечення:

- державним органам, профспілковим організаціям та їх об'єднанням необхідно здійснювати постійний моніторинг та аудит виконання роботодавцями положень законодавства, особливо щодо укладання колективного договору та виконання його норм, дотримання положень законодавства, що гарантує рівні трудові права жінок і чоловіків тощо;
- розвивати інститут радників з гендерних питань керівників центральних органів виконавчої влади, голів обласних державних адміністрацій, керівників органів місцевого самоврядування;
- інтегрування пріоритетів гендерної рівності в державний та місцевий бюджети;
- прискорити розгляд Верховною Радою України законопроектів: «Про внесення змін до деяких законів України (щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків)» 8487-д та проект Закону України «Про внесення змін до статті 26 Закону України «Про зайнятість

населення» щодо стимулювання створення нових робочих місць для молоді.

В центрах та службах зайнятості:

- запровадити постійне проходження посадовцями, інспекторами та працівниками центрів зайнятості курсів підготовки з гендерних аспектів трудових прав та практичних навичок розгляду таких питань;
- проводити серед жінок (особливо молодих), що шукають роботу, інформаційні заходи щодо підвищення правової обізнаності, захисту трудових прав та можливостей відшкодування збитків тим, хто зазнав порушення своїх прав;
- активізувати реалізацію програм навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації для молодих жінок.

У сфері вищої та професійно-технічної освіти:

- розширити практику формування державного замовлення на підготовку фахівців вищими та спеціальними навчальними закладами, з урахуванням прогнозів потреб галузей народного господарства, здійснення відповідної професійної перепідготовки, заохочення децентралізованого фінансування підвищення кваліфікації працівників з урахуванням гендерного підходу;
- реформувати систему професійно-технічної освіти задля кращої спроможності оперативно реагувати на зміни в кон'юктурі ринку праці з урахуванням принципу гендерної рівності.

У сфері зайнятості та соціальної політики:

- впроваджувати гнучкі форми зайнятості з метою вирішення проблем безробіття жінок, пошуку нових джерел робочої сили та оптимізації її використання з урахуванням гендерного підходу;
- розглядати підвищення конкурентоспроможності жіночих трудових ресурсів та їх прискорену адаптацію до нових економічних відносин як пріоритетне завдання;
- розробляти та втілювати програми субсидування робочих місць, сприяння розвитку нестандартних режимів зайнятості, підприємництва та самозайнятості для жінок, виходячи з диференційованого підходу, з урахуванням вікового, освітнього,

професійного рівня, місця проживання, рівня матеріального забезпечення;

- при розробці гендерної складової соціальної політики залучати та застосовувати неекономічні засоби регулювання, здійснювати системну розробку низки заходів, спрямованих на поєднання оплачуваної праці й домашніх обов'язків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. *Выход* из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах. Международная организация труда. С. РІ. / R. 3 (Rev.). Женева, июнь. 2009 г.
2. Куліков Г. Т. Заробітна плата в системі основних макроекономічних показників у кризовий період. // «Україна: аспекти праці». — 2010. — № 7. — С. 14–20.
3. Держкомстат України. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: — <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Конституція України від 28 червня 1996 року [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.
5. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. — ГЗ4К.: Український інститут соціальних досліджень, 2002. — 121 с.
6. Марценюк Т. Стан гендерної рівності в Україні: міжнародний аспект / Т.О. Марценюк // Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки — 2007. — т. 70. — С. 53-59.
7. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.
8. Інтегрування концепції соціальної справедливості і гендерної рівності у програми професійної підготовки робітничих кадрів // Післядипломна освіта в Україні . — Спецвипуск. — 2008. — стор. 62–65.
9. Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року № 804-XII. Із змінами і доповненнями від 25 грудня 2008 року № 799-VI.
10. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 року № 1533-III, із змінами і доповненнями від 15.01.2009.
11. Кодекс законів про працю України. — № 322-VIII, із змінами і доповненнями від 20.05.2010 року № 2275-VI.
12. Купець О.В. Оптимізація роботи державної служби зайнятості з безробітними // Формування ринкової економіки: Зб. наук. пр. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. — К.: КНЕУ, 2007. — 234 с.

13. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. — К. : Центр навчальної літератури, 2003. — 223 с.
14. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних» від 14 квітня 2007 р. № 219.
15. Петрова І. Загострення проблеми прихованого безробіття// Економіка України. — 2007. — №3. — 68 с.
16. Піча В., Семашко О., Черниш Н. Соціологія. — К., 2004, -543 с.
17. Радугин А.А., Радугин К.А. Соціологія: Курс лекцій. — М., 2006, 453 с.
18. Трудове право України: підручник / Ред. Болотіна Н.Б., Чанишева Г.І. — К. : «Знання», КОО, 2008. — 564 с.
19. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. — 2-е вид., перероб. і доп. — К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. — 563 с.
20. <http://www.ukrstat.gov.ua>

Соціологічна анкета для жінок, які досягли кар'єрного зростання

1. СКІЛЬКИ ВАМ РОКІВ: _____ років

2. СІМЕЙНИЙ СТАН:

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

3. 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 (технікум, ВНЗ I,II рівнів акредитації)
5. Повна вища освіта (ВНЗ III, IV рівнів акредитації)
6. Маю вчений ступінь (кандидат, доктор наук)

4. ЧИ Є У ВАС НЕПОВНОЛІТНІ ДІТИ?

1. Так
2. Ні

5. ВАШ СОЦІАЛЬНИЙ СТАТУС ЗАРАЗ?

1. Керівник підприємства, установи, підрозділу підприємства
2. Підприємець
3. Фахівець технічного профілю з вищою або середньою фаховою освітою
4. Фахівець природничих наук з вищою або середньою фаховою освітою
5. Фахівець гуманітарного профілю
6. Кваліфікований робітник
7. Службовець

8. Некваліфікований робітник
9. Робітниця сільського господарства
10. Інше _____

6. НАСКІЛЬКИ ВИСОКІ, НА ВАШУ ДУМКУ, ШАНСИ ЗНАЙТИ ОПЛАЧУВАНУ РОБОТУ ЗА ДОПОМОГОЮ....? (Дайте відповіді по кожному рядку).

| | Є високі шанси | Деякі шанси | Практично ніяких | Не знаю/ Важко відповісти |
|--------------------------------------|----------------|-------------|------------------|---------------------------|
| 1. Районних центрів зайнятості | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Комерційних кадрових агенцій | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Молодіжних центрів зайнятості | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Через об`яви в газетах, Інтернеті | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Особистих зв`язків, контактів | 1 | 2 | 3 | 4 |

7. НАСКІЛЬКИ ВИ ЗГОДНІ З КОЖНИМ З НАВЕДЕНИХ ТВЕРДЖЕНЬ? (Дайте відповіді по кожному рядку).

| | Повністю згодна | Скоріше, згодна, аніж ні | Скоріш, не згодна | Повністю не згодна | Важко відповісти |
|--|-----------------|--------------------------|-------------------|--------------------|------------------|
| 1. Найближчим часом кількість безробітних в Україні збільшуватиметься | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Сьогодні краще живуть ті, хто більше працює | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Нині не можуть знайти роботу лише ті, хто хоче надмірно високої зарплати або ледачі | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Працездатна людина виключно сама має відповідати за свій матеріальний добробут | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

8. ЧИ ХОТІЛИ Б ВИ В ОФІЦІЙНО ВСТАНОВЛЕНОМУ ПОРЯДКУ ЗАЙМАТИСЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ?

(Можете вказати кілька варіантів відповідей)

1. Так, хотіла би створити власне підприємство (фірму, ТОВ)
2. Так, хотіла би зареєструвати себе як приватного підприємця
3. Хотіла би займатися бізнесом, проте не реєструючи його
4. Я вже є власником діючого підприємства (фірми, ТОВ)

5. Вже займаюся приватним підприємництвом як фізична особа
6. Не хочу ні за яких обставин
7. *Важко відповісти*

9. ЧИ ДОВОДИЛОСЯ ВАМ ПРАЦЮВАТИ (ЯК ЛЕГАЛЬНО, ТАК І НЕЛЕГАЛЬНО) ЗА КОРДОНОМ, ВКЛЮЧАЮЧИ КРАЇНИ КОЛИШНЬОГО СРСР ПРОТЯГОМ ОСТАННІХ 10 РОКІВ?

1. Так, _____ років
2. Ні

10. ХОТІЛИ Б ВИ ПОПРАЦЮВАТИ ЗА КОРДОНОМ?

1. Так, певні кроки для цього зроблені
2. Так, проте нічого суттєвого в цьому напрямку я не зробила
3. І так, і ні
4. Ні
5. *Важко відповісти*

11. ЗА ЯКИХ УМОВ ВИ ПОЇХАЛИ Б ПРАЦЮВАТИ ЗА КОРДОНОМ?

1. Якщо це буде угода (контракт), який офіційно укладається в Україні
2. Якщо я буду довіряти тим, хто запропонує мені роботу
3. За будь-яких умов, якщо з`явиться можливість виїхати за кордон
4. Ні за яких умов не поїхала би
5. Інше, що саме _____

12. НИЖЧЕ ПЕРЕРАХОВАНІ ДЕЯКІ АСПЕКТИ, ЯКІ ЛЮДИ ВРАХОВУЮТЬ ПРИ ПОШУКУ РОБОТИ І ПОДАЛЬШОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ. ОЦІНІТЬ, БУДЬ ЛАСКА, КОЖЕН З ЦИХ ЧИННИКІВ ДЛЯ СЕБЕ:

| | 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. Суспільно значима (корисна для багатьох людей) робота | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | Дуже важливо | Скоріше, важливо | Не дуже важливо | Не важливо | Важко відповісти |
|---|-----------------|---------------------|--------------------|---------------|---------------------|
| 7. Гарні умови для «кар'єри», просування службовими сходами | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Зручні часи (режим) роботи | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Зручне місце розташування, невелика відстань від дому | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Добрі умови для реалізації власної ініціативи | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Тривала відпустка, значна кількість вихідних | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Відповідальна робота | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Цікава робота | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Нешкідливі умови праці, відсутність суттєвого ризику для здоров'я | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

13. НА ЯКИХ З ПЕРЕЛІЧЕНИХ КУРСІВ, СЕМІНАРІВ, ТРЕНІНГІВ ВИ НАВЧАЛИСЯ ПРОТЯГОМ ОСТАННІХ П'ЯТИ РОКІВ ТА ПЛАНУЄТЕ ПОСТУПИТИ В ЦЬОМУ РОЦІ?

Дайте відповідь за кожним стовпчиком!

| <i>(Можете вибрати кілька варіантів відповідей)</i> | 1. НАВЧАЛИСЯ | 2. ПЛАНУЄТЕ ПОСТУПАТИ |
|---|------------------------------|------------------------------|
| 1. Галузеві курси підвищення кваліфікації (після-дипломна освіта) | 1 | 1 |
| 2. Курси водіїв | 2 | 2 |
| 3. Курси іноземних мов | 3 | 3 |
| 4. Курси для користувачів комп'ютера | 4 | 4 |
| 5. Бухгалтерські курси | 5 | 5 |
| 6. Семінари-тренінги, спрямовані на підвищення професійної підготовки | 7 | 7 |
| 7. Семінари-тренінги, зорієнтовані на самовдосконалення особистості | 8 | 8 |
| 8. Інші види навчання, які саме _____ | 9 | 9 |
| | «99» – нічого із зазначеного | «99» – нічого із зазначеного |

14. ЧИ ЗАЙМАЄТЕСЯ ВИ ПОДІБНИМИ ВИДАМИ ДІЯЛЬНОСТІ? ЧИ МОЖЕ ЗАЙМАЛИСЯ РАНІШЕ АБО МАЄТЕ НАМІР ЗАЙНЯТИСЯ?

| | Не займаєтесь і не маєте наміру цим займатися | Займалися раніше, але зараз вже не займаєтесь | Займаєтесь зараз | Не займаєтесь, але маєте намір зайнятися найближчим часом | Не займаєтесь, але можливо, колись цим займатиметесь |
|--|---|---|------------------|---|--|
| Водій на власному автомобілі | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Няня для дітей | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Няня по догляду за хворими | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Охоронець | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Перукар, манікюрниця | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Переклади, написання контрольних робіт, курсових, дипломів | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Приготування їжі на продаж | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Продаж та перепродаж домашньої сільгосппродукції | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Продаж та перепродаж різних товарів | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Різні домашні ремесла | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ремонт автомобілів, побутової техніки | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Репетиторство | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ручні вироби на продаж | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Здача житла в оренду | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Випадкові заробітки у приватних осіб | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Будівельні, ремонтні роботи («шпашка») | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| «Економічний туризм», «човниковий» бізнес | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

15. УКАЖІТЬ, БУДЬ ЛАСКА, ЯКІ З НИЖЧЕПЕРЕЛІЧЕНИХ ВИДІВ ДОХОДУ ВИ МАЛИ ОСОБИСТО ПРОТЯГОМ 2011 РОКУ?

(Виберіть усі варіанти, що Вам підходять)

| ВИД ДОХОДУ |
|--|
| Оплата праці |
| Доход від підприємницької діяльності та самозайнятості |
| Доходи від продажу сільськогосподарської продукції |
| Пенсії, стипендії, допомоги |
| Грошова допомога від родичів, інших осіб та інші грошові доходи |
| Споживали продукцію, отриману з особистого підсобного господарства та від самозаготівель |
| Мали пільги та субсидії на оплату житлово-комунальних послуг, на придбання газу, палива, на оплату санаторно-курортних путівок, послуг міжміського транспорту, зв'язку |
| Мали інші надходження |

16. А ТЕПЕР ДЕКИЛЬКА ЗАПИТАНЬ ПРО ПІДПРИЄМСТВО, НА ЯКОМУ ВИ ПРАЦЮЄТЕ (Дайте відповідь по кожному рядку):

| | | Так | Ні | Частково |
|---|---|-----|----|----------|
| 1 | На Вашому підприємстві підвищення по службі отримує значно більша кількість чоловіків, аніж жінок | 1 | 2 | 3 |
| 2 | Про відкриття вакансій відомо не всім працівникам та працівницям | 1 | 2 | 3 |
| 3 | Система оцінювання професійних здібностей з метою підвищення по службі невідома більшості працівників | 1 | 2 | 3 |
| 4 | Вимоги, що висуваються до кандидатів на підвищення, є однаковими для чоловіків та жінок | 1 | 2 | 3 |
| 5 | Система оцінювання кандидатів на підвищення є суб'єктивною | 1 | 2 | 3 |
| 6 | Графік роботи на певній посаді ускладнює збалансоване поєднання сімейного та трудового життя | 1 | 2 | 3 |
| 7 | Існують обмеження щодо реалізації працівниками (чоловіками або жінками) встановлених законодавством прав на поєднання сімейних і трудових обов'язків? | 1 | 2 | 3 |

17. ЧИ ІСНУЄ, НА ВАШУ ДУМКУ, В УКРАЇНІ ДИСКРИМІНАЦІЯ ЖІНОК У ТАКИХ СФЕРАХ? (Дайте відповідь по кожному рядку)

| | Дискримінація жінок у цих сферах: | | | | Важко відповісти |
|---|-----------------------------------|-------------|-------------------|--------------------|------------------|
| | Дуже поширена | Трапляється | Рідко трапляється | Практично відсутня | |
| 1. При прийомі на роботу | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. При призначенні на керівні посади | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. При наданні соціальної допомоги | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. У захисті від сексуальних домагань на роботі | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

18. ЧИ ВІДЧУВАЛИ ВИ КОЛИ-НЕБУДЬ ПРОЯВИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ПО ВІДНОШЕННЮ ДО ВАС?

1. Так. З боку кого це було: _____

(напишіть)

2. Ні

19. ЧИ ПЛАНУЄТЕ ВИ У НАЙБЛИЖЧІ 5 РОКІВ:

| ОДНА ВІДПОВІДЬ ПО КОЖНОМУ РЯДКУ! | Так | Ні | Важко відповісти (не зачитувати) | Мене це не стосується |
|---|-----|----|----------------------------------|-----------------------|
| 1. Знайти роботу | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Змінити місце основної роботи на краще | 1 | 2 | 3 | 4 |

| <i>ОДНА ВІДПОВІДЬ ПО КОЖНОМУ РЯДКУ!</i> | Так | Ні | <i>Важко відповісти (не зачитувати)</i> | <i>Мене це не стосується</i> |
|--|-----|----|---|----------------------------------|
| 3. Створити власну сім'ю | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Народити дитину (дітей) | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Покращити стан здоров'я | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Отримати освіту, підвищити освітній рівень | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Підвищити рівень професійної кваліфікації | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Змінити професію, рід занять | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Виїхати на постійне проживання за межі України | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Виїхати на заробітки за межі України | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Переїхати в інше місце проживання у межах України | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Покращити житлові умови | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. Зробити кар'єру, реалізувати свої професійні навички | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. Допомогти своїм дітям здобути освіту, знайти роботу, влаштуватися в житті | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. Зайнятися приватним підприємництвом, почати або закріпити власний бізнес | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. Зробити політичну, громадську кар'єру, активно брати участь у громадському житті | 1 | 2 | 3 | 4 |

20. ЧИ МОЖЕТЕ ВИ ВІДНЕСТИ СЕБЕ АБО СВОЮ СІМ'Ю ДО БІДНИХ?

1. Так
2. Скоріше, так, ніж ні
3. Скоріше, ні, ніж так
4. Ні
5. *Важко відповісти* (не зачитувати)

21. ЧИ МОЖЕТЕ ВИ НАЗВАТИ СЕБЕ ЩАСЛИВОЮ ЖІНКОЮ?

1. Так, безумовно
2. Частково, оскільки не склалося сімейне життя
3. Частково, оскільки не повністю реалізований власний потенціал
4. Ні
5. Важко відповісти
6. Інше (що саме?) _____

Дякуємо за участь в опитуванні!

**Соціологічна анкета для жінок,
які зареєстровані в центрах зайнятості**

1. ЯК ДАВНО ВИ ЗАРЕЄСТРОВАНІ В ЦЕНТРІ ЗАЙНЯТОСТІ?

1. від 1 до 3 місяців
2. від 3 до 6 місяців
3. від 6 до 9 місяців
4. від 9 місяців до 1 року
5. більше 1 року

2. ЩО СТАЛО ПРИЧИНОЮ ВАШОЇ РЕЄСТРАЦІЇ В ЦЕНТРІ ЗАЙНЯТОСТІ?

1. Звільнена за власним бажанням
2. Звільнення у зв'язку із скороченням штатів, ліквідацією або реорганізацією виробництва
3. Звільнення у зв'язку із скороченням армії та ВМФ
4. Демобілізація із строкової служби
5. Неможливість працевлаштування після школи, ПТУ
6. Неможливість працевлаштування після ВНЗу чи технікуму
7. Неможливість працевлаштування за фахом
8. Інше (що саме) _____

3. КОЛИ ВИ ПРАЦЮВАЛИ ОСТАННЬОГО РАЗУ НА ПОСТІЙНІЙ РОБОТІ ? (Виберіть один варіант відповіді)

1. Рік : _____ 2. Місяць _____
3. Я ніколи не працювала на постійній роботі
4. Немає відповіді

4. ЧИ ОТРИМУЄТЕ ВИ ГРОШОВІ ВИПЛАТИ ПО БЕЗРОБІТТЮ?

1. Так
2. Ще ні
3. Ні
4. Не знаю про такі виплати

5. ЯКЩО «ТАК», ТО ЯКОЮ Є СУМА ЩОМІСЯЧНОЇ ВИПЛАТИ?

_____ грн. на місяць

6. ДЕ ВИ МЕШКАЄТЕ?

1. У приватному будинку (будинку родичів)
2. У власній квартирі (квартирі родичів)
3. Орендную квартиру/будинок
4. У гуртожитку
5. Інше (що саме?) _____

7. ЯКІ У ВАС Є ПЕРСПЕКТИВИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВАС/ВАШОЇ СІМ'Ї ВЛАСНИМ ЖИТЛОМ (ЧИ ПОЛІПШЕННЯ ЖИТЛОВИХ УМОВ)? ЯК ВИ ПЛАНУЄТЕ ВИРІШУВАТИ ЦЕ ПИТАННЯ В МАЙБУТНЬОМУ?

8. З ЯКИХ ДЖЕРЕЛ ФОРМУЄТЬСЯ ДОХОД ВАШОЇ СІМ'Ї?

(Вкажіть усі джерела доходів Вашої сім'ї).

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

9. ЧИ ОТРИМУЄТЕ ВИ СОЦІАЛЬНУ ДОПОМОГУ?

1. Так (вкажіть яку саме): _____
2. Ні

10. НА ЯКИЙ СЕРЕДНЬОМІСЯЧНИЙ СУКУПНИЙ ДОХОД ДОВОДИТЬСЯ ЖИТИ ВАМ/ВАШІЙ СІМ'Ї? ЯКЩО В СТРУКТУРІ ВАШОГО ДОХОДУ Є ДОПОМОГА ПРОДУКТАМИ, РЕЧАМИ ТОЩО, ВКАЖІТЬ ЦЕ І СПРОБУЙТЕ ОЦІНИТИ ЇХ ГРОШОВИЙ ЕКВІВАЛЕНТ.

| | |
|--|----------------------|
| 1. Грошовий сукупний дохід | _____ гривень |
| 2. Продукти | на _____ гривень |
| 3. Речі | на _____ гривень |
| 4. Інше (що саме) _____) | на _____ гривень |
| Загальний середньомісячний сукупний дохід | _____ гривень |

11. ЯКУ ЧАСТКУ БЮДЖЕТУ ЩОМІСЯЦЯ ВИТРАЧАЄТЕ ВИ/ ВАША РОДИНА НА:

(Зазначте у відсотках, перевірте, що сума відсотків дорівнює 100%)

| | | |
|---|--|---|
| 1. Продукти харчування | | % |
| 2. Одяг | | % |
| 3. Промтовари, обслуговування, послуги (транспорт, медикаменти, щоденні витрати тощо) | | % |
| 4. Культурні витрати, дозволля | | % |
| 5. Комунальні послуги | | % |
| 6. Навчання дітей | | % |
| 7. Заощадження | | % |

12. ЯК ВИ СЬОГОДНІ ОЦІНИЛИ Б МАТЕРІАЛЬНЕ СТАНОВИЩЕ ВАШОЇ СІМ'Ї?

1. Ледве зводимо кінці з кінцями, грошей не вистачає навіть на необхідні продукти
2. Вистачає на харчування та на придбання необхідних недорогих речей
3. У цілому на життя вистачає, але придбання речей тривалого вжитку, таких як меблі, холодильник, телевизор, уже викликає труднощі
4. Живемо забезпечено, але зробити деякі покупки ми поки що не в змозі (купити квартиру, автомобіль тощо)
5. Ми можемо собі дозволити придбати практично все, що хочемо
6. Важко відповісти [*Не зачитувати*]

13. А ЯКИМ, НА ВАШУ ДУМКУ, Є РІВЕНЬ ВАШОГО МАТЕРІАЛЬНОГО СТАНОВИЩА?

| Дуже високе | Високе | Вище середнього | Середнє | Нижче середнього | Низьке | Дуже низьке |
|-------------|--------|-----------------|---------|------------------|--------|-------------|
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

14. ДО ЯКИХ СТРУКТУР/ОРГАНІЗАЦІЙ ВИ ЗВЕРТАЛИСЯ З ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ?

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

15. ЧИ Є, НА ВАШУ ДУМКУ, ШАНСИ ЗНАЙТИ ОПЛАЧУВАНУ РОБОТУ ЗА ДОПОМОГОЮ?..

| | Є шанси | Немає шансів |
|--------------------------------|---------|--------------|
| 1. Районні центри зайнятості | 1 | 2 |
| 2. Комерційні кадрові агенції | 1 | 2 |
| 3. Молодіжні центри зайнятості | 1 | 2 |
| 4. Об'яви в газетах, Інтернет | 1 | 2 |
| 5. Особисті зв'язки, контакти | 1 | 2 |

16. ЧИ ОДНАКОВІ, НА ВАШУ ДУМКУ, ШАНСИ ЗНАЙТИ РОБОТУ ЗА ДОПОМОГОЮ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ ДЛЯ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ?

1. Шанси однакові
2. У чоловіків більше шансів
3. У жінок більше шансів
4. Важко відповісти

17. ЯКЩО ВАМ ПРОПОНУВАЛИ РОБОТУ І ВИ ВІДМОВИЛИСЬ, ТО З ЯКИХ ПРИЧИН? (Дайте одну відповідь)

1. Невідповідність роботи Вашому фаху
2. Невідповідність умов праці Вашим уявленням
3. Низький рівень заробітної плати
4. Інше (що саме) _____

18. ЯКЩО ДЛЯ ОТРИМАННЯ РОБОТИ ПОТРІБНО МАТИ БІЛЬШ ВИСОКИЙ РІВЕНЬ ОСВІТИ, ЧИ ГОТОВІ ВИ НАВЧАТИСЯ З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ? (Дайте одну відповідь)

1. Так, абсолютно готова
2. Скоріше готова, ніж ні
3. Не знаю
4. Не готова

19. ЧИ ХОТІЛИ Б ВИ В ОФІЦІЙНО ВСТАНОВЛЕНОМУ ПОРЯДКУ ЗАЙМАТИСЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ? (Дайте одну відповідь)

1. Так, хотіла би створити власне підприємство (фірму, ТОВ)
2. Так, хотіла би зареєструвати себе як приватного підприємця

3. Хотіла би займатися бізнесом, проте не реєструючи його
4. Я вже є власником діючого підприємства (фірми, ТОВ)
5. Вже займаюся приватним підприємництвом як фізична особа
6. Не хочу ні за яких обставин
7. Важко відповісти

20. МИ ЗНАЄМО, ЩО У НАШІЙ КРАЇНІ ЛЮДИ АДАПТУЮТЬСЯ ДО СКЛАДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВ ШЛЯХОМ НЕФОРМАЛЬНОЇ АБО ОФІЦІЙНО НЕЗАРЕЄСТРОВАНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ. ПРОСИМО ВАС ВІДПОВІСТИ: ЧИ ЗАЙМАЄТЕСЬ ВИ ПОДІБНИМИ ВИДАМИ ДІЯЛЬНОСТІ? ЧИ, МОЖЕ, ЗАЙМАЛИСЯ РАНІШЕ АБО МАЄТЕ НАМІР ЗАЙНЯТИСЯ?

| | | Не займа- лася і не маю на- міру цим займатися | Займалася раніше, але зараз вже не займаюся | Зай- маюся зараз | Не займа- лася, але маю намір цим зайня- тися | Не зай- малася, але ком- лись цим займусь |
|----|--|--|---|------------------------|---|---|
| 1 | Няня для дітей | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Няня по догляду за хворими | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Перукарка | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Переклади, написання наукових робіт | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Приготування їжі на продаж | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Продаж та перепродаж продукції або товарів | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Репетиторство | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Ручні вироби на продаж | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Здача житла в оренду | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Випадкові заробітки у приватних осіб | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Будівельні, ремонтні роботи («шабашка») | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | «Економічний туризм», човниковий бізнес | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | «Тіньова» робота за кордоном | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

21. ЧИ ЗАДОВОЛЕНІ ВИ СВОЇМИ СТОСУНКАМИ В РОДИНІ (МІЖ ПОДРУЖЖЯМ, З ДІТЬМИ)?

1. Так, у нас ніколи немає сварок
2. Частково, інколи бувають сварки
3. Не задоволена, ми часто сваримося
4. Інше (що саме?) _____

22. ЧИ ХВИЛЮЮТЬ ЧЛЕНІВ ВАШОЇ РОДИНИ ТЕ, ЩО ВИ ПЕРЕБУВАЄТЕ У СТАНІ БЕЗРОБІТТЯ?

1. Вони дуже сильно хвилюються й навіть наполягають на тому, щоб я скоріше знайшла роботу
2. Вони переживають, але вирішення проблеми залежить від мене
3. Вони не переймаються моїми проблемами
4. Їм байдуже моє становище
5. Інше (що саме?) _____

23. ЧИ БУЛИ У ВАС КОНФЛІКТИ ІЗ РОДИЧАМИ САМЕ З ПРИЧИНИ ТОГО, ЩО ВИ ПЕРЕБУВАЄТЕ В СТАНІ БЕЗРОБІТТЯ?

1. Так, і дуже часто
2. Траплялося (не часто)
3. Не було
4. Інше (що саме?) _____

24. ХТО БУВ ІНІЦІАТОРОМ ТАКИХ КОНФЛІКТІВ?

25. РОЗТАШУЙТЕ, БУДЬ-ЛАСКА, ПЕРЕРАХОВАНІ ПРОФЕСІЇ В ПОРЯДКУ ЇХНЬОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ДЛЯ ВАС ОСОБИСТО? ТОБТО, НА ПЕРШЕ МІСЦЕ ПОСТАВТЕ ПРОФЕСІЮ, ЯКУ ВИ ХОТИЛИ Б ОТРИМАТИ ДЛЯ СЕБЕ У ПЕРШУ ЧЕРГУ, І ТАК ДАЛІ.

26. РОЗТАШУЙТЕ ЦІ ПРОФЕСІЇ У ПОРЯДКУ ЗНАЧИМОСТІ З ТОЧКИ ЗОРУ МОЖЛИВОСТЕЙ, ЯКІ, НА ВАШУ ДУМКУ, ВОНИ НАДАЮТЬ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ ЖИТТЕВОГО УСПІХУ? ТОБТО НА ПЕРШЕ МІСЦЕ ПОСТАВТЕ ПРОФЕСІЮ, ЯКА, НА ВАШУ ДУМКУ, НАДАЄ НАЙБІЛЬШІ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ В ЖИТТІ І ТАК ДАЛІ.

| Професія | 25. Приваблива для мене (1-12) | 26. Забезпечує успіх (1-12) |
|--|--------------------------------|-----------------------------|
| 1. Лікар | | |
| 2. Юрист | | |
| 3. Державний службовець | | |
| 4. Військовий | | |
| 5. Бізнесмен, підприємець | | |
| 6. Працівник торгівлі | | |
| 7. Вчитель, викладач | | |
| 8. Працівник творчої професії (актор, артист, художник і т.д.) | | |
| 9. Спеціаліст програмного забезпечення і комп'ютерної техніки | | |
| 10. Бухгалтер, економіст | | |
| 11. Фермер, фахівець у галузі сільського господарства | | |
| 12. Інше, що саме _____ | | |

А тепер декілька запитань про ВАС:

27. ВАША ОСВІТА?

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

28. СКІЛЬКИ ВАМ РОКІВ? _____ років

29. ВАШ СІМЕЙНИЙ СТАН

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

30. ЧИ Є У ВАС НЕПОВНОЛІТНІ ДІТИ?

1. Так
2. Ні

31. СКІЛЬКИ ДІТЕЙ ВСЬОГО (НЕЗАЛЕЖНО ВІД ТОГО, СКІЛЬКИ ВИ ВЖЕ МАЄТЕ) ВИ ХОТИЛИ Б МАТИ ? _____ дітей

32. ЧИ ПЛАНУЄТЕ ВИ ЩЕ НАРОДЖУВАТИ (МАТИ) ДИТИНУ/ДІТЕЙ?

1. Так
2. Ні

33. ПОРІВНЯЙТЕ, БУДЬ-ЛАСКА, ВАШЕ ЖИТТЯ ЗАРАЗ ТА 5 РОКІВ ТОМУ. В ЦІЛОМУ ВИ МОЖЕТЕ СКАЗАТИ, ЩО ЗА ОСТАННІ 5 РОКІВ ВАШЕ ЖИТТЯ: (Відмітьте один варіант відповіді).

1. Змінилося на краще
2. Не змінилося
3. Змінилося на гірше
9. *Важко відповісти (не зачитувати)*

34. ЯКОЮ МІРОЮ ВИ ВПЕВНЕНІ У ВЛАСНОМУ МАЙБУТНЬОМУ?

1. Цілком упевнена
2. Скоріше, впевнена, ніж ні
3. Скоріше, не впевнена, аніж впевнена
4. Зовсім не впевнена
5. *Важко відповісти (не зачитувати)*

35. ЩО ДОПОМАГАЄ ВАМ З УПЕВНЕНІСТЮ ДИВИТИСЯ У СВОЄ МАЙБУТНЄ? (назвіть усі слухні відповіді)

1. Високий рівень освіти, кваліфікації
2. Підтримка з боку моєї родини
3. Віра у власні сили
4. Матеріальні заощадження
5. Віра у Бога
6. Інше, що саме _____

36. ЯК ВИ ВВАЖАЄТЕ, НА ЧОМУ МАЮТЬ БУТИ ЗОСЕРЕДЖЕНІ ЗУСИЛЛЯ ДЕРЖАВИ, ЩОБ ЗАБЕЗПЕЧИТИ КРАЩЕ МАЙБУТНЄ ДЛЯ ВАС?
(назвіть не більше п'яти варіантів відповіді)?

1. Створення нових робочих місць
2. Створення умов для відкриття своєї власної справи
3. Боротьба зі злочинністю
4. Боротьба із корупцією в органах влади
5. Створення соціальних служб для молоді
6. Гарантія безкоштовного отримання загальної середньої освіти
7. Підвищення якості роботи системи охорони здоров'я
8. Розширення можливостей для підвищення освітнього та професійного рівня
9. Доступ кожного до отримання високоякісної вищої освіти
10. Надання пільгових чи безпроцентних кредитів
11. Забезпечення житлом
12. Забезпечення культурних та дозвіллевих потреб
13. Надання соціальних гарантій у разі втрати працездатності
14. Інше, що саме _____

Гайд для проведення глибоких інтерв'ю із фахівцями Центрів зайнятості

Інструкція для модератора ПІ

- ✓ *Інтерв'ю проводиться тільки із спеціалістами Центрів зайнятості*
- ✓ *Час проведення інтерв'ю — до 45 хвилин*
- ✓ *Забезпечення конфіденційності отриманої інформації*
 - Як давно Ви працюєте в Центрі зайнятості?
 - Які останні тенденції щодо працевлаштування жінок у Вашому Центрі Ви могли б охарактеризувати?
 - Кого, на Вашу думку, більше: чоловіків або жінок, які реєструються в Центрах зайнятості? Чому?
 - З якими проблемами Ви стикаєтеся у своїй професійній діяльності щодо роботи із безробітними жінками? Чому ці проблеми виникають? Яким чином їх можна запобігти?
 - Яким переважно є вік жінок, які превалюють серед безробітних?
 - Чи багато серед зареєстрованих безробітних жінок випускниць навчальних закладів або жінок до 35 років?
 - З яких причин, на Вашу думку, жінки як, правило, залишаються без роботи?
 - Які професії є більш привабливими для жінок?
 - Чи погоджуються жінки, зареєстровані у Центрах зайнятості, працювати не за своїм фахом? Наведіть, якщо можна, конкретні приклади.
 - Якою є участь жінок на громадських роботах? Яким чином Ви їх заохочуєте до них?
 - З якими претензіями, як правило, виступають жінки до тих пропозицій, які їм пропонуються з Вашого боку?
 - Яким є очікування жінок щодо роботи, яку їм пропонують: завищені або занижені? Чому?
 - Чи активно зареєстровані жінки відвідують різні тренінги або семінари?
 - Які останні тенденції щодо залучення жінок до професійного навчання за направленням Центрів зайнятості?

-
- Які профінформаційні та профконсультаційні послуги надаються безробітним жінкам?
 - Які заходи, на Ваш погляд, повинні бути здійснені з боку держави з метою покращання ситуації щодо зайнятості жінок? Перерахуйте їх, будь ласка.
-
-

Гайд для проведення глибинних інтерв'ю із випускниками вищих навчальних закладів та професійно-технічних навчальних закладів

Інструкція для модератора ПІ

- ✓ *Інтерв'ю проводиться тільки із випускниками ВНЗ та ПТНЗ, які закінчили навчальний заклад і знаходяться у пошуках роботи*
- ✓ *Час проведення інтерв'ю — до 1 години*
- ✓ *Забезпечення конфіденційності отриманої інформації*
 - Який навчальний заклад Ви закінчили? Яка Ваша спеціальність?
 - Які Ваші плани щодо працевлаштування?
 - Чи робили Ви вже якісь кроки щодо працевлаштування? Які саме? До яких організацій Ви звертались? Яким був результат? До яких організацій Ви плануєте звернутися з приводу працевлаштування?
 - Чи плануєте Ви влаштуватися на роботу за отриманим у навчальному закладі фахом? Що спонукає Вас до цього? Якщо «ні», то за яким фахом Ви погодилися б працювати?
 - Як Ви вважаєте, чи повинні випускники навчальних закладів взагалі шукати роботу тільки за фахом?
 - А наскільки Ви задоволені рівнем знань, отриманим у навчальному закладі? Чи хотіли б Ви ще підвищити рівень своїх знань? Де саме і коли?
 - Чи вважаєте Ви отриману Вами спеціальність рейтинговою на ринку праці? Які професії, на Ваш погляд, є затребуваними на сьогодні?
 - Як Ви думаєте, у кого більше шансів знайти перше робоче місце: у чоловіків, або у дівчат? Чому? Обґрунтуйте свою думку.
 - Чи працювали Ви протягом навчання у навчальному закладі (на неповну ставку, сезонні роботи тощо)? Де і ким саме? Чи були Ви задоволені роботою? Якщо Ви працювали, то що спонукало Вас поєднувати роботу з навчанням? Чи було порушення Ваших трудових прав? Якщо «так», то яких?
 - Які Ваші плани у випадку, якщо Ви не зможете швидко знайти роботу?

-
- Чи знаєте Ви дівчат/жінок, які після закінчення навчального закладу перебувають у стані безробіття? Скільки таких дівчат/жінок Ви знаєте? З яких причин вони залишились без роботи?
 - Як Ви думаєте поєднати свою майбутню роботу із сімейними обов'язками (мається на увазі — народження дітей, декретна відпустка)? Чи плануєте Ви перебувати у декретній відпустці усі 3 роки (з оплатою декретної відпустки)?
 - Які Ваші очікування щодо заробітної платні на Вашому першому робочому місці? Нижче якої заробітної плати Ви не погодитеся на роботу?
 - Чи є у Вас якісь побоювання щодо першого робочого місця? Які саме? Із чим вони пов'язані?
 - Як Ви думаєте, що сьогодні є головним для сучасної жінки?
 - Хто, на Вашу думку, повинен фінансово забезпечувати сім'ю? Чи це не є важливим взагалі? Чому? Обґрунтуйте власну думку?

