

## Бар'єри до зайнятості вразливих категорій жінок

Резюме дослідження у м. Житомир, м. Кременчук  
та Кременчуцькому районі – 2017 р.



молоді жінки, які шукають перше робоче місце



жінки, які мають дитину до 6 років



жінки передпенсійного віку



жінки з інвалідністю



жінки, які знаходяться тривалий час у стані  
безробіття



жінки, які практикують вживання наркотичних речовин;  
жінки, які мають ВІЛ-позитивний статус



жінки із числа внутрішньо переміщених осіб

Сфера зайнятості, як і інші сфери життя, має прояви **нерівності жінок та чоловіків**.

Бар'єри, з якими зіштовхуються жінки під час пошуку роботи та у процесі роботи, є доволі різнобічними та специфічними для кожної категорії.

З огляду на важливість аналізу економічних та соціальних умов для реалізації жінками своїх трудових прав та власного потенціалу, було **проведено комплексне дослідження**.

Мета дослідження: **виявлення бар'єрів, що перешкоджають зайнятості жінок**, які належать до вразливих категорій населення.

Проведено **10 фокус-групових обговорень** та **20 глибинних інтерв'ю** з різними категоріями жінок (молоді жінки, яка шукають перше робоче місце; які мають дитину до 6 років; передпенсійного віку; з інвалідністю; інших уразливих груп) та **анкетування 100 жінок**, які зверталися до центру зайнятості у пошуках роботи.

Охоплення: **м. Житомир, м. Кременчук і Кременчуцький район**

Час проведення: березень 2017 р.

**1/3** респонденток схильні вважати свої **шанси знайти роботу середніми**, оскільки не вбачають власних переваг перед іншими претендентами

**23%** жінок **важко оцінити власні шанси отримати роботу**

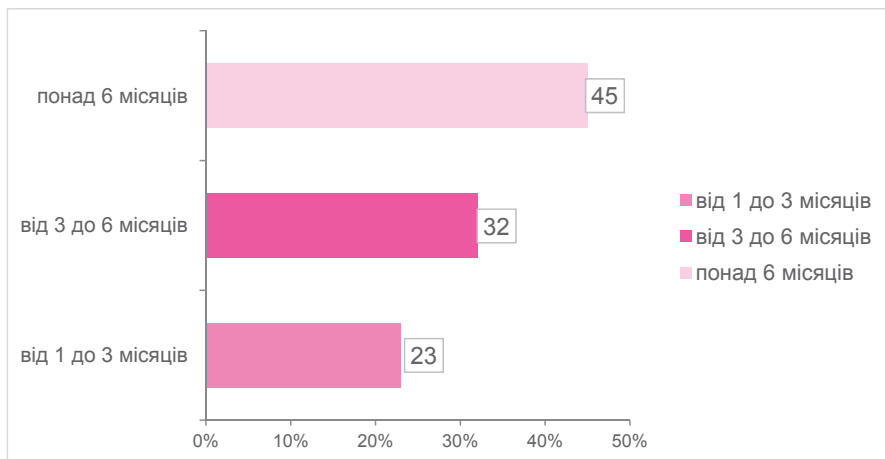
**18%** заявили про те, що таких **шансів майже не мають** і акцентували увагу на невігідному становищі у порівнянні з іншими претендентами на роботу

**Кожна 10-а** вважає свої **шанси на працевлаштування високими**

**38%** жінок не сподіваються знайти роботу через центри зайнятості



## Тривалість безробіття серед опитаних жінок, у %



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

## Ставлення до додаткового навчання, у %

Погоджуються на:



# Бар'єри до зайнятості та послуги, які можуть надаватися для подолання цих бар'єрів



## Молоді жінки, які шукають перше робоче місце

<p>Закон України «Про зайнятість населення»: «Студенти останніх курсів професійно-технічних та вищих навчальних закладів мають право на стажування у роботодавців строком до 6 місяців».</p>	<p><b>Бар'єри</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Недостатній рівень компетенції.</li><li>• Невідповідність отриманих у навчальному закладі знань потребам роботодавців.</li><li>• Відсутність досвіду роботи, брак практичних навичок через відсутність або формальність проходження навчальної практики.</li><li>• Розчарування у набутій спеціальності.</li><li>• Неактуальність на ринку праці набутої спеціальності.</li><li>• Упереджене ставлення роботодавців через молодий вік, відсутність професійного та життєвого досвіду та ймовірність декретної відпустки.</li></ul>	<p><b>Послуги</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Профорієнтація.</li><li>• Навчання додатковим компетенціям згідно вимог роботодавця.</li><li>• Наставництво, стажування.</li></ul>
--	--	--

*«На молоду жінку дивляться як на майбутню маму і розуміють, які супутні питання з цим пов'язані».*

*«В університеті практики взагалі не було, хоч ми цього просили. А потім прийшла на роботу – і нічого не вмію».*



## Жінки передпенсійного віку

<p>Законом "Про зайнятість населення" передбачено бронювання на підприємствах до 5% загальної кількості робочих місць для осіб з числа вразливих груп, у т.ч. передпенсійного віку».</p>	<p><b>Бар'єри</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Упереджене ставлення роботодавців через ймовірну занижену працездатність.</li><li>• Невідповідність професійного досвіду наявним вакансіям.</li><li>• Брак знань та вмінь для роботи на новому обладнанні та за сучасними вимогами.</li><li>• Власні психологічні бар'єри: очікування негативного ставлення роботодавців, побоювання складнощів адаптації на новому робочому місці.</li><li>• Небажання змінювати професію або підвищувати кваліфікацію, низький рівень мотивації до оволодіння новими компетенціями.</li><li>• Відсутність програм в навчальних закладах для людей середнього віку.</li></ul>	<p><b>Послуги</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Навчання додатковим компетенціям згідно вимог роботодавця.</li><li>• Мотиваційне, психологічне консультування.</li><li>• Юридична підтримка.</li><li>• Супровід при працевлаштуванні.</li><li>• Представництво інтересів клієнтки спеціалістами ЦЗ у переговорах з роботодавцем.</li></ul>
--	--	--

*«Вона мені сказала: «Забудь про свій диплом. Він вже втратив силу. Шансів у тебе майже ніяких немає».*

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



<p>Закон України «Про зайнятість населення»: «Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до 14 років або дитини-інваліда».</p>	<p><b>Бар'єри</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Відсутність робочих місць з гнучкими формами зайнятості.</li><li>• Неможливість відряджень та ненормованого робочого дня.</li><li>• Потреба частого перебування у лікарняних відпустках.</li><li>• Обмежена мережа дошкільних, позашкільних закладів, незручний час їх роботи, недостатність груп подовженого дня у школі.</li><li>• Упереджене ставлення роботодавців до жінок, які мають поєднувати виконання сімейних та професійних обов'язків.</li><li>• Втрата кваліфікації за час декретної відпустки.</li><li>• Проблема з перенавчанням/підвищенням кваліфікації внаслідок відсутності коротких програм, які можна пройти недалеко від місця проживання.</li></ul>	<p><b>Послуги</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Інформування та консультування роботодавців щодо гнучких форм зайнятості.</li><li>• Представництво інтересів клієнтки спеціалістами ЦЗ у переговорах з роботодавцем.</li><li>• Тимчасовий денний догляд.</li><li>• Послуги дошкільних і позашкільних закладів.</li><li>• Юридична підтримка.</li><li>• Дистанційні або наближені до місця проживання короткотермінові програми підвищення кваліфікації.</li></ul>
--	---	---

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

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



<p>Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб», спрямований на вирішення проблеми зайнятості внутрішньо переміщених осіб і містить низку заходів сприяння їх зайнятості.</p>	<p><b>Бар'єри</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Психологічний стан.</li><li>• Відсутність вакансій за наявними професіями у приймаючих громадах.</li><li>• Низький рівень заробітної плати пропонуваних вакансій, який унеможливорює виномім житла.</li></ul>	<p><b>Послуги</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Перекваліфікація.</li><li>• Психологічне консультування.</li><li>• Юридична підтримка.</li><li>• Представництво інтересів клієнтки спеціалістами ЦЗ у переговорах з роботодавцем.</li></ul>
---	---	---

*«Роботу мені було знайти дуже важко. Хоча я і маю вищу освіту, працюю зараз на некваліфікованій роботі, Треба ж якось виживати».*



## Жінки з інвалідністю

Передбачено бронювання на підприємствах до 4% загальної кількості робочих місць для осіб з інвалідністю.

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

### Бар'єри

- Функціональні обмеження та стан здоров'я, що потребують спеціальних умов праці.
- Брак навичок спілкування.
- Робочі приміщення, соціальна інфраструктура не пристосовані під потреби людей з функціональними обмеженнями.
- Низький рівень освіти, компетенцій внаслідок «домашнього» навчання.
- Труднощі в отриманні освіти, перекваліфікації, пов'язані з непристосованістю закладів освіти для людей з інвалідністю, та обмеженням переліком професій в центрах професійної реабілітації.
- Упереджене ставлення роботодавців щодо здатності виконання роботи.
- Відсутність робочих місць з гнучкими формами зайнятості.

### Послуги

- Навчання додатковим компетенціям
- Консультування роботодавців з питань інвалідності, адаптації робочих місць, гнучких форм зайнятості
- Супровід при працевлаштуванні та на робочому місці
- Адаптація робочого місця.
- Послуги транспортування.
- Наставництво, стажування.
- Транзитні робочі місця.
- Юридична підтримка.
- Представництво інтересів клієнтки спеціалістами ЦЗ у переговорах з роботодавцем.



## Жінки, які практикують вживання наркотичних речовин та жінки, які мають ВІЛ-позитивний статус

Закон України «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення».

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

### Бар'єри

- Власні психологічні бар'єри та очікування негативного ставлення роботодавців, що знижують активність пошуку роботи.
- Стереотипні уявлення та негативне ставлення роботодавців.
- Недостатній рівень поінформованості про можливості працевлаштування через центри зайнятості.

### Послуги

- Мотиваційне, психологічне консультування.
- Юридична підтримка.
- Супровід при працевлаштуванні.
- Представництво інтересів клієнтки спеціалістами ЦЗ у переговорах з роботодавцем.

## Групи бар'єрів до зайнятості вразливих категорій жінок:

### ІНДИВІДУАЛЬНІ БАР'ЄРИ

- Недостатній рівень кваліфікації
- Відсутність професійного досвіду.
- Психологічна неготовність до роботи.
- Невпевненість у власних силах.
- Небажання змінювати професію, навчатися.
- Наявні власні чи сімейні та соціальні проблеми, які потребують першочергового розв'язання.

**18%** опитаних звільнилися внаслідок **необхідності догляду за дітьми.**

Кожна **4-а жінка** вважає свій фаховий рівень **недостатнім для роботи.**

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

Переважна **більшість жінок готові до перенавчання / підвищення кваліфікації**, але за певних умов (безкоштовності, без відриву від роботи чи сім'ї).

Учасниці фокус-груп неодноразово підкресливали, що під час пошуку роботи стикалися з ситуаціями, коли відчували, що набута ними **професія / спеціальність не відповідає пропонуваним вакансіям.**

*«Просто по моїй професії знайти хорошу роботу, то шансів взагалі немає».*

### БАР'ЄРИ, СПРИЧИНЕНІ РОБОТОДАВЦЯМИ

- Упереджене ставлення до вразливих груп жінок.
- Незацікавленість у впровадженні гнучких форм зайнятості.
- Незацікавленість у забезпеченні наставництва, стажування, кооперації з навчальними закладами.

Роботодавці відмовляють жінкам з дітьми у працевлаштуванні, мотивуючи їх нездатністю до зайнятості повною мірою.

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

Для **32%** опитаних важливим є **зручний**, а для **15%** – **гнучкий графік** роботи.

**30%** самі відмовлялися від посади через відсутність гнучкого графіку роботи.

### ІНСТИТУЦІЙНІ БАР'ЄРИ, СПРИЧИНЕНІ ДІЮЧОЮ ПРАКТИКОЮ РОБОТИ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ЗАКЛАДІВ, ЩО ПРАЦЮЮТЬ З УРАЗЛИВИМИ ГРУПАМИ

- Брак індивідуального підходу.
- Відсутність консультативної підтримки роботодавців щодо зайнятості уразливих груп та пристосування робочих місць.
- Відсутність фахівців з адаптації робочого місця під потреби людей з функціональними обмеженнями.

Переважна більшість жінок **не довіряє агенціям з працевлаштування:**

**16%** вірять у можливість знайти роботу через ЦЗ та

**9%** – через комерційні кадрові агенції.

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

### БАР'ЄРИ, СПРИЧИНЕНІ НЕДОСТАТНІМ РІВНЕМ РОЗВИТКУ МІСЦЕВОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ТА СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

- Незручний, скорочений графік роботи дитячих дошкільних закладів, обмежена їх мережа, брак позашкільних закладів та програм подовженого дня для молодших школярів.
- Недостатність послуг денного догляду за літніми людьми, людьми з інвалідністю тощо примушує жінок залишати роботу.
- Незадовільне транспортне сполучення з віддаленими селами;
- Неприсосованість інфраструктури та транспорту для людей з інвалідністю.

**26%** респонденток серед важливих аспектів працевлаштування назвали «зручне місце розташування та невелику відстань роботи від дому».

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

**17%** опитаних жінок серед причин відмови під запропонованих місць працевлаштування назвали **далеке знаходження місця роботи** від дому.

### БАР'ЄРИ, СПРИЧИНЕНІ ДІЮЧОЮ ПОЛІТИКОЮ ТА НАЯВНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

- Жорсткі критерії до визначення «підходящої» роботи.
- Неврегульованість гнучких форм зайнятості.
- Неврегульованість співвідношення рівнів соціальної допомоги та заробітної плати.
- Відсутність стимулів для людей у складних життєвих обставинах розв'язувати власні соціальні проблеми.
- Відсутність стимулів та підтримки для роботодавців, які працевлаштовують людей з числа вразливих груп.

Згідно Закону України «Про зайнятість населення» для осіб, які бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю, що перевищує шість місяців, **підходящою вважається робота за професією останнього місця роботи.**

*«Я просила підібрати мені якусь іншу роботу, адже в мене і досвід є. Але ж консультант орієнтується лише на останній запис у трудовій книжці».*

З 1 квітня 2017 р. максимальний розмір допомоги по безробіттю - 6400 грн. Середньомісячний розмір заробітної плати в квітні 2017 р. в Україні складав 6659 грн.

### ЗАГАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ЕКОНОМІКИ ЯК БАР'ЄР ДО ЗАЙНЯТОСТІ

- Малий розмір пропонованої офіційної заробітної плати та нестабільність у її виплаті.
- Можливість тіньової зайнятості.

**Понад третину** жінок було звільнено у зв'язку із скороченням штатів, ліквідацією або реорганізацією виробництва.

**Третина опитаних** відмовлялася від пропонованої роботи через **низький рівень заробітної плати.**

**Третина опитаних** підкреслила важливість **розміру заробітної плати** як чинника працевлаштування.

Для **36%** мотивуючим чинником зайнятості є **стабільна (навіть невелика) заробітна плата.**





## Центрам зайнятості



Проводити **інформаційні заходи** для різних категорій жінок та роботодавців з підвищення обізнаності щодо трудових прав жінок та недискримінаційного підходу на ринку праці.



Інтегрувати у технологію роботи ДСЗ **індивідуальний супровід** під час та після працевлаштування **за підходом кейс-менеджмент** для вразливих та малоконкурентних на ринку праці клієнтів.



Проводити **переговори з місцевими органами влади** щодо закупівлі у недержавних організацій соціальної послуги супроводу на робочому місці для людей з інвалідністю через механізм соціального замовлення, а також щодо розв'язання проблемних аспектів місцевої інфраструктури, що перешкоджають зайнятості.



Запровадити роботу із роботодавцями щодо розробки програм з **наставництва, стажування, транзитних робочих місць**.



Запровадити **навчально-консультаційні заходи для роботодавців** щодо застосування **гнучких форм зайнятості**, дистанційної зайнятості.



Запровадити інформаційно-навчальні та **консультаційні заходи** для роботодавців з питань **інвалідності та особливостей роботи із представниками вразливих груп** населення, адаптації робочих місць для людей з інвалідністю із залученням НДО, що представляють інтереси цієї групи населення.



Проводити **спільну роботу** з навчальними закладами та роботодавцями щодо **осучаснення навчальних програм** відповідно до вимог, які висуваються роботодавцями до персоналу, та потреб місцевого ринку праці.



Налагодити **тісну взаємодію із соціальними службами** для направлення в процесі працевлаштування клієнтів для розв'язання їх соціальних проблем, що заважають працевлаштуванню.



Здійснювати перед роботодавцями **представництво інтересів клієнтів** з числа вразливих на ринку праці груп населення.



## Надавачам соціальних послуг

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



Запровадити **послуги юридичної підтримки**, представництва інтересів, посередництва для жінок з числа уразливих груп, які хочуть працювати, а також соціального супроводу на робочому місці для жінок з інвалідністю.



Запровадити **психологічне та мотиваційне консультування** щодо зайнятості жінок, які перебували в умовах довготривалого безробіття та не впевнені у власних силах.



Проводити **інформаційно-консультативну роботу з роботодавцями**, у т.ч. через центри зайнятості, щодо інвалідності й особливостей роботи з представниками вразливих груп населення (бездомних, колишніх ув'язнених, людей із ВІЛ/СНІД).



## Місцевим органам влади



Сприяти проведенню **досліджень, громадських слухань, експертних обговорень** з метою виявлення бар'єрів до зайнятості жінок на місцевому рівні.



Забезпечувати проведення **інформаційно-роз'яснювальної роботи** та надання правової допомоги жінкам у разі дискримінації на ринку праці.



Проводити **аудит відповідності спеціалізацій**, за якими провадиться навчання місцевими навчальними закладами до потреб ринку праці.



Під час розробки стратегій та планів соціально-економічного розвитку визначати соціальні **послуги, що уможливають вихід жінок на ринок праці** й позбавляють їх функцій догляду за членами родини, які потребують постійної підтримки.



Забезпечити потребу у **дитячих дошкільних і позашкільних закладах** шляхом утворення комунальних / створення умов для приватних і зручного графіку роботи, що сприятиме зайнятості жінок з дітьми дошкільного та молодшого шкільного віку.



Створювати послуги з **транспортування для людей з інвалідністю з та на робоче місце**, а також створювати умови для безбар'єрного пересування у громадських місцях людей з різними функціональними обмеженнями.



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



## Управлінням праці та соціального захисту населення

У межах **визначення потреб** населення у соціальних послугах виявляти потреби у підтримуючих послугах, що сприятимуть зайнятості:



послугах **денного, тимчасового, хоспісного догляду** тощо з метою вивільнення жінок від обов'язків догляду за хворими, літніми членами родини, які потребують сторонньої підтримки та з метою створення умов повернення жінок на ринок праці;



послугах **супроводу на робочому місці людей із інвалідністю**, консультаційних послугах для роботодавців щодо адаптації робочих місць тощо.



Забезпечувати надання виявлених необхідних послуг **через механізм соціального замовлення**.



## Навчальним закладам



Збільшити **частку практики** в структурі навчальної програми. Посилити взаємодію з підприємствами та центрами зайнятості щодо працевлаштування випускників навчальних закладів, які шукають перше місце роботи.



**Оновити перелік спеціальностей**, а також і навчальні програми відповідно до потреб ринку праці та вимог роботодавців до фахівців.



Запроваджувати **навчальні програми для людей середнього віку** для перекваліфікації, підвищення кваліфікації та осучаснення здобутої кваліфікації.



Створювати необхідні **умови для навчання людей з інвалідністю**.



Посилити **співробітництво з роботодавцями** у ході розробки програм підготовки, організації практики, стажування, залучення до викладання.

# Послуги, які можуть сприяти зайнятості, згідно результатів дослідження

Допоміжні послуги для зайнятості	Підтримуючі послуги, що сприяють зайнятості
 <p>Адаптація робочого місця</p>	 <p>Консультування (індивідуальне та сімейне)</p>
 <p>Наставництво/ стажування</p>	 <p>Представництво інтересів</p>
 <p>Супровід на робочому місці</p>	 <p>Психологічна підтримка</p>
 <p>Трудова реабілітація</p>	 <p>Догляд вдома</p>
 <p>Послуги перекладу (жестовою мовою)</p>	 <p>Денний догляд</p>
 <p>Послуги з вивчення державної мови</p>	 <p>Посередництво (медіація)</p>
 <p>Транспортування на/з роботи</p>	 <p>Соціально-психологічна реабілітація</p>
	 <p>Послуга соціальної інтеграції та реінтеграції</p>

Повний текст звіту: <http://bit.ly/2uNdinx>

За додатковою інформацією, будь ласка, звертайтеся:  
Олена Іванова, координатор з питань реформ в соціальному секторі  
Електронна пошта: [olena.ivanova@undp.org](mailto:olena.ivanova@undp.org)

Програма розвитку ООН в Україні  
Кловський узвіз 1, м. Київ 01021  
Тел.: +38 044 253 93 63 | Веб-сайт [www.ua.undp.org](http://www.ua.undp.org)

