

Комплексний ґендерний підхід у державній службі зайнятості України

Посібник для тренера

Валлі Корбанезе

Авторське право © Міжнародна організація праці, 2011 р.
Уперше надруковано українською мовою у 2011 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МБП (видавничі права та дозволи), за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: pubdroit@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов виданої їм для цього ліцензії. Для того щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте сайт www.ifrro.org.

Corbanese, Valli

Комплексний гендерний підхід у державній службі зайнятості України: посібник для тренера/Валлі Корбанезе; Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. - Київ МБП, 2011

1 v.

ISBN: 9789228247558 (print); 9789228247565 (web pdf); 9789228247572 (CD-ROM)
ILO DWT and Country Office for Central and Eastern Europe

gender mainstreaming/gender equality/sex discrimination/women workers/equal employment opportunity/
employment service / Ukraine

04.02.3

Наявні також іншомовні версії цієї публікації:

англійською: *Corbanese V. Gender Mainstreaming in the Public Employment Service in Ukraine. Training kit.*

ISBN 978-92-2-124755-5 (print), ISBN 978-92-2-124756-2 (web pdf), ISBN 978-92-2-124757-9 (CD-ROM). Kyiv, 2011.

Дані Каталогу публікацій МБП

Найменування, які використовуються в публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані до них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці та відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Публікації МБП можна отримати через основні мережі книготоргівлі або місцеві бюро МБП в багатьох країнах або напряму з Відділу публікацій МБП, за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги або списки нових наявних публікацій можна безкоштовно отримати за вище вказаною адресою, або електронною поштою: pubvente@ilo.org. Веб-сайт для відвідувачів: www.ilo.org/publns.

Дизайн та макетування зроблено в Україні
Надруковано в Україні



Проект спів-фінансується
Європейським Союзом



Проект спів-фінансується та виконується
Міжнародним бюро праці

Проект ЄС-МБП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці»

Публікацію розроблено та надруковано в рамках спільного Проекту ЄС-МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці».

За додатковою інформацією звертайтеся до нас, будь ласка, за адресою:
gender@ilo-dp.kiev.ua

Стислий опис проекту: Проект ЄС-МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці»

Головною метою проекту є сприяння зміцненню потенціалу державних органів влади і соціальних партнерів у сприянні гендерній рівності та розширенню можливостей жінок у світі праці шляхом розробки, впровадження та моніторингу гендерно-чутливої політики та програм зайнятості через підвищення обізнаності, поширення інформації та надання підтримки для розроблення і впровадження документів та інструментів з урахуванням місцевих особливостей, сприяння введенню практичних змін та пілотних програм.

Найменування, які використовуються в цій публікації, відповідають практиці ООН та ЄС, а подані до них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці чи Європейського Союзу на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці чи Європейського Союзу.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці та Європейського Союзу, а відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

ЗМІСТ

Вступне слово	1
Як користуватися цим посібником	2
Посібник для тренерів	
ЗАНЯТТЯ 1	
Основні поняття: стать, гендер і рівність	5
ЗАНЯТТЯ 2	
Гендерний аналіз і аудит	19
ЗАНЯТТЯ 3	
Планування дій щодо гендерної рівності	49
ЗАНЯТТЯ 4	
Контроль ефективності роботи державної служби зайнятості з надання послуг	61
Додатки	
ДОДАТОК 1	
Методичні вказівки для тренерів	69
ДОДАТОК 2	
Вибрані терміни щодо гендерної рівності для Державної служби зайнятості	82
ДОДАТОК 3	
Приклад плану заняття	87
ДОДАТОК 4	
Приклад перевірконої анкети	88
ДОДАТОК 5	
Вибрані основні показники ринку праці	91
Вибрана література	105

ВСТУПНЕ СЛОВО

Україна досягла прогресу в сфері законодавчого забезпечення гендерної рівності: Україна ратифікувала низку відповідних міжнародних угод, що частково знайшли своє відображення в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», національних та регіональних програмах з утвердження гендерної рівності.

Проте, всупереч певному досягнутому прогресу, жінки все ще залишаються вразливими, зазнаючи різноманітних форм дискримінації та гендерної нерівності через брак національного досвіду щодо впровадження законодавства у цій сфері та розроблення гендерно-чутливої політики. Дискримінація у сфері зайнятості та гендерні упередження – це фактори, які найчастіше обмежують доступ жінок до краще оплачуваної, більш престижної роботи та зміцнюють існуючу нерівність.

У відповідь на запит від українського уряду про надання технічної допомоги, Європейський Союз та Міжнародне бюро праці (МБП) у 2009 році започаткували спільний Проект «Рівність жінок і чоловіків у світі праці». Головною метою Проекту є зміцнення потенціалу державних органів влади і соціальних партнерів у сприянні гендерній рівності та розширенню можливостей жінок у світі праці шляхом розробки, впровадження і моніторингу гендерно-чутливої політики та програм зайнятості.

Державна служба зайнятості, як провідна державна інституція, що відповідає за ефективне збалансування попиту та пропозиції на ринку праці, здатна відіграти значну роль в забезпеченні гендерної рівності на ринку праці, особливо якщо її діяльність буде засновуватися на принципах рівних можливостей. Виконання ДСЗ своїх основних функцій – збір інформації про ринок праці та посередництво в працевлаштуванні, консультування та професійна орієнтація, реалізація активних та пасивних програм на ринку праці – може стати вагомим інструментом у просуванні рівного доступу до якісної зайнятості для жінок і чоловіків та в усуненні існуючої нерівності в галузі праці та занять.

Цей навчальний посібник було розроблено для надання підтримки тренерам державної служби зайнятості України в розробці та проведенні тренінгів з питань впровадження комплексного гендерного підходу в державній службі зайнятості. Посібник містить приклади, індивідуальні та групові вправи та багато інших ресурсів, включаючи глосарій основних термінів гендерної проблематики, поради тренерам щодо розробки, проведення та перевірки результатів тренінгів з питань комплексного гендерного підходу, опитувальні листи та анкети.

Навчальний посібник є частиною комплексу навчальних матеріалів, до якого також входить посібник для користувачів – працівників базових центрів зайнятості, що безпосередньо працюють з шукачами роботи та роботодавцями, а також опікуються питаннями професійної орієнтації.

Поява цього матеріалу стала результатом зусиль Валі Корбанезе, яка втілила в ньому свій багатий досвід роботи з державними службами зайнятості в ряді країн з перехідною економікою, а також Джанні Росасу, старшому спеціалісту з питань зайнятості МБП, якому належить ідея розробки посібника з комплексного гендерного підходу в діяльності державної служби зайнятості. Завершення розробки цього посібника було б неможливим без цінних коментарів працівників та тренерів ДСЗ України, які взяли участь у тренінгу, що пройшов у Києві в лютому 2011 року, та команди Проекту ЄС-МБП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці». Також подяка Верені Шмідт та Наталії Поповій з Групи технічної підтримки гідної праці Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи в Будапешті за координацію технічних аспектів підготовки комплексу навчальних посібників.

Марк Левін
Директор
Група технічної підтримки Гідної праці
Бюро МОП для країн Центральної та
Східної Європи, Будапешт

ЯК КОРИСТУВАТИСЯ ЦИМ ПОСІБНИКОМ

Мета	<p>Головна мета цього матеріалу – створити ефективний навчальний інструмент, за допомогою якого тренери державної служби зайнятості (ДСЗ) зможуть сприяти інтеграції принципів гендерної рівності в діяльність центрів зайнятості.</p> <p>Навчальні заняття розроблені так, щоб допомогти персоналові ДСЗ у використанні інструментів гендерного аналізу і аудиту для оцінки послуг із зайнятості, пропонованих клієнтам обох статей, з метою виявлення й усунення недоліків щодо гендерної рівності. У матеріалі також показано, як слід застосовувати принципи гендерної рівності у повсякденній діяльності ДСЗ, а також контролювати вплив ужитих заходів.</p>
Характеристика тренерів	<p>Цей навчальний матеріал є довідковим посібником для посадовців ДСЗ, на яких покладено завдання щодо підготовки та перепідготовки консультантів із питань зайнятості та співробітників, які працюють із безробітними клієнтами та роботодавцями.</p>
Структура і зміст	<p>Навчальний матеріал побудований у формі чотирьох занять, які разом тривають приблизно вісім навчальних годин. На цих заняттях тренери отримують поради, потрібні для успішного проведення навчальних заходів.</p> <p>Заняття можна розбивати, подовжувати, скорочувати й навіть пропускати, виходячи з характеристик і потреб учасників. Наприклад, якщо учасників уже є достатнє уявлення про основні гендерні поняття, то тренери можуть пропустити перше заняття і більше зосередитися на визначенні тих сфер діяльності служби, в яких потрібне покращення.</p> <p>Заходи можна об'єднувати відповідно до конкретних навчальних стилів аудиторії та з урахуванням наявного часу на проведення тренінгу. Необхідно забезпечити відповідну організацію часу, щоб уникнути відставання від графіку та недотримання програми, а також для того, щоб учасники мали час для роздумів над тим, що вони вивчили. Вправи подаються як приклади заходів, що їх методист може розробити у конкретній ситуації – тобто враховуючи склад цільової групи та наявні час і ресурси.</p> <p>Запропонована послідовність навчання починається з основних понять щодо статі, гендеру та рівності, після чого учасникам надається допомога у проведенні гендерного аналізу та гендерного аудиту організації/департаменту/підрозділу ДСЗ, а також у плануванні дій щодо досягнення результатів на основі гендерної рівності для чоловіків і жінок та контролю ефективності впроваджених заходів.</p>

<p>Стратегія навчання</p>	<p>Тренери повинні надати учасникам можливість долучитися до навчання (зокрема, шляхом групових дискусій, практичних занять, відповідей на запитання, розв'язання задач тощо) та передбачити достатній час для обговорення та практичних вправ.</p> <p>Тренерам також треба буде вирішити, які методики навчання вони використовуватимуть для ефективної передачі предмету. Щоб допомогти тренерам у виконанні цієї задачі, у Додатку 1 до цього навчального матеріалу наведено стислий опис основних навчальних методик, що можуть застосовуватися.</p> <p>У матеріалі для кожного заняття визначені цілі навчання, заходи, а також приблизна тривалість заняття. Перед проведенням тренінгу тренерам пропонується:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ретельно проробити весь навчальний матеріал (щоб зрозуміти охоплені теми та запропоновані заходи); ■ визначити розділи та інструменти, котрі необхідно адаптувати під місцевий контекст і потреби аудиторії; ■ розробити план кожного заняття, висвітливши в ньому цілі, зміст, заходи та навчальні ресурси (шаблон наведений у Додатку 3); ■ підготувати навчальні ресурси, що їх тренер використовуватиме з учасниками та роздаватиме їм; ■ підготувати інструмент підсумкової перевірки (шаблон наведено у Додатку 4).
<p>Заходи</p>	<p>Примітки для тренера щодо тем та шаблони групових вправ наведені для тренера у цьому посібнику. Тренерам слід максимально адаптувати запропоновані заходи, щоб вони відповідали місцевому контексту і, передусім, потребам і навчальному стилю учасників.</p> <p>На початку кожного заняття тренеру слід витратити певний час на обговорення з учасниками цілей навчання, а кожний груповий захід треба завершити підсумковим розглядом, де учасникам надається можливість поділитися досвідом і враженнями.</p>
<p>Адаптація</p>	<p>Цей навчальний матеріал задуманий як довідник для тренера. У ньому висвітлені основні питання й запропоновані поради та приклади, що мають використовуватися під час проведення тренінгів.</p> <p>Щоб доповнити і адаптувати представлені тут навчальні заходи, тренер повинен зібрати й систематизувати інформацію щодо:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ національного/місцевого ринку праці (як дані обстежень, так і адміністративні дані) з розбивкою за статтю; ■ основних національних стандартів стосовно рівності між чоловіками та жінками у галузі праці та занять; ■ процедур і практики організації/департаментів/підрозділів ДСЗ, чий персонал проходитиме навчання.

ЗАНЯТТЯ 1

ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ: СТАТЬ, ҐЕНДЕР І РІВНІСТЬ

Цілі навчання:

Після цього заняття учасники зможуть:

- визначити основні поняття щодо комплексного ґендерного підходу та рівності можливостей чоловіків і жінок у галузі праці.

Тривалість заняття:

120 хвилин

Заходи:

- ✓ Зіставити ґендерні числа
- ✓ Чи є це дискримінацією?

Вступ	<p>Частина першого заняття має бути присвячена ознайомленню учасників із загальними цілями тренінгу й «відчуттю» аудиторії, тобто розумінню очікувань і потреб учасників. Це дозволить краще адаптувати зміст тренінгу й навчальні заходи.</p> <p>Щоб визначити очікування учасників, тренер може на пленарному занятті запропонувати їм указати, які саме очікування в них є щодо цього семінару.</p> <p>Учасникам також треба окреслити послідовність навчання (кількість і зміст занять, очікувані результати навчання) й стратегію навчання, що побудована на підході, орієнтованому на слухачів, який вимагає від учасників «учитися на власному досвіді».</p> <p>Перша частина заняття спрямована на ознайомлення учасників з основними ґендерними поняттями й визначеннями. Потім передбачено обговорення ідеї, що лежить в основі інтеграції принципів ґендерної рівності в діяльність державної служби зайнятості (ДСЗ).</p>
Основні поняття	<p>Тренер має обговорити з учасниками основні поняття й визначення стосовно статі, ґендеру та рівності (вставка 1.1).</p>

Вставка 1.1. Основні ґендерні поняття і визначення

Ґендер означає соціальні відмінності та відносини між чоловіками та жінками, що вивчаються шляхом аналізу, можуть бути дуже різними в різних культурах та змінюються з часом. Ґендер – важливий чинник у житті суспільства, на який впливають інші чинники, такі як вік, соціальний клас, раса або етнічна належність, інвалідність, а також географічне, економічне й політичне середовище.

Стать означає біологічні відмінності. Люди народжуються чоловіками або жінками. Біологічні відмінності між чоловіками та жінками є загальними і, як правило, важко піддаються зміні. На відміну від ґендеру, історія або культура не впливають на статеві відмінності.

Люди різних культур і традицій зазвичай мають різні уявлення та очікування щодо характеристик, здібностей та поведінки жінок і чоловіків – або **фемінності та маскулінності**.

Уявлення щодо фемінності та маскулінності можуть бути стримуючими й обмежувати потенціал і жінок, і чоловіків. Вони часто не відповідають реальності й можуть не відображати фактичний внесок, що його роблять чоловіки та жінки.

Гендерні цінності та норми щодо маскулінності та фемінності в суспільстві означають уявлення людей стосовно того, якими мають бути чоловіки та жінки. Наприклад, у багатьох суспільствах жінки повинні бути хорошими хазяйками, тоді як чоловіки мають бути лідерами у сім'ї та спільноті.

Рівність у сфері праці – основоположна цінність і принцип, що дозволяють працівникам вимагати справедливої частки багатства, яке вони допомагають створювати.

Гендерна рівність, або рівність між чоловіками та жінками, означає, що чоловіки та жінки будь-якого віку користуються рівними правами, можливостями та ставленням в усіх сферах життя й роботи. Це означає, що всі людські істоти вільно можуть розвивати свої особисті здібності та робити вибір без обмежень, установлених стереотипами та упередженнями щодо гендерних ролей або характеристик чоловіків і жінок. Крім того, гендерна рівність означає, що різна поведінка, стремління й потреби жінок і чоловіків ураховуються, ціняться й підтримуються однаковою мірою. Це означає не те, що жінки та чоловіки однакові, а що їхні права, обов'язки, соціальний статус і доступ до ресурсів не залежать від того, ким вони народилися – чоловіками чи жінками.

Гендерні ролі означають дії, що їх фактично виконують чоловіки та жінки. Гендерні ролі можуть бути гнучкими або жорсткими. Вони змінюються згідно з індивідуальними характеристиками людей, причому з плином часу. Наприклад, у багатьох країнах ролі чоловіків і жінок розділені за статтю: чоловіки працюють поза межами домівки, а жінки відповідають за домашнє господарство й виконують обов'язки з догляду. В інших країнах ролі чоловіків і жінок стають дедалі більше взаємозамінними: чоловіки беруть участь у домашньому господарстві та догляді, тоді як усе більше жінок виходять на відкритий ринок праці.

Гендерні стереотипи – це уявлення людей стосовно того, що здатні робити чоловіки та жінки: наприклад, жінки є кращими хазяйками, і чоловіки – кращими лідерами. Іноді стереотипи можуть бути істинними, але часто вони виявляються помилковими.

Гендерна рівноправність – це рівність підсумків і результатів. Вона є засобом забезпечення того, щоб жінки та чоловіки мали рівні шанси не тільки на початку, а й також при досягненні фінішної межі. Це – **справедливе та безстороннє ставлення до обох статей**, що враховує різні потреби та інтереси чоловіків і жінок, культурні бар'єри та дискримінацію (в минулому) конкретних груп.

Сприяння гендерній рівності та гідній праці означає:

- рівні можливості чоловіків і жінок та рівне ставлення до чоловіків і жінок у галузі праці та занять, а також справедливі та заслужені результати для обох статей;
- однакові права людини та права працівників для чоловіків і жінок;
- рівноцінний та справедливий розподіл між жінками та чоловіками обов'язків і можливостей, оплачуваної та неоплачуваної роботи, прийняття рішень і доходів.
- Сприяння гендерній рівності є не «жіночою проблемою», а колективним обов'язком.

Джерело: ILO, Gender mainstreaming strategies in decent work promotion: Programming tools, ILO, 2010

**Захід 1.1.
Зіставити
гендерні числа
(налагодження
контактів)**

Цей захід можна проводити у формі пленарного заняття або в малих групах. Тренеру потрібно написати на фліп-чарті стислі визначення основних гендерних термінів, які мають обговорюватися з учасниками. Гендерні терміни, що відповідають визначенням, слід написати на кольорових картках (пронумерованих на зворотному боці для полегшення зіставлення), котрі слід розташувати у випадковому порядку на іншому фліп-чарті. На пленарному занятті тренер вголос зачитує вищезгадані визначення і запитує учасників, якому терміну вони поставили б у відповідність визначення, як показано на малюнку нижче. Цю вправу можна скоротити, використовуючи тільки двох-трьох раундів зіставлення і пропонуючи учасникам виконати цю роботу під час перерви.

**Захід 1.1. Зіставити гендерні числа
(налагодження контактів) для пленарного заняття**

1. Гендер	1	Означає соціальні відмінності та відносини між чоловіками та жінками, що вивчаються шляхом аналізу, можуть бути дуже різними в різних культурах та змінюються з часом.
	
8. Гендерна рівноправність	8	Церівність підсумків і результатів. Вона є засобом забезпечення того, щоб жінки та чоловіки мали рівні шанси не тільки на початку, а й також при досягненні фінішної межі.

	<p>Тренер може розділити учасників на групи по дві-три особи. Групи повинні вирішити, які терміни відповідають визначенням, наведеним у поданому нижче роздатковому матеріалі. Щоб скоротити цей захід, тренер може вирішити використати лише декілька з поданих термінів.</p> <p>Тренер повинен указати учасникам на різницю між термінами «гендерна рівність» та «гендерна рівноправність». Перший термін означає, що чоловіки та жінки користуються рівними правами, можливостями та ставленням, тоді як гендерна рівноправність є засобом забезпечення того, щоб жінки та чоловіки рівною мірою користувалися підсумками та результатами.</p>
--	---

Захід 1.1. Зіставити ґендерні числа (налагодження контактів) для групових занять

Основні ґендерні поняття і визначення			
		1	Означає соціальні відмінності та відносини між чоловіками та жінками, що вивчаються шляхом аналізу, можуть бути дуже різними в різних культурах та змінюються з часом.
		2	Означає біологічні відмінності, які є загальними і, як правило, важко піддаються зміні.
		3	Дії, що їх фактично виконують чоловіки та жінки. Можуть бути гнучкими або жорсткими, змінюються згідно з індивідуальними характеристиками людей, причому з плином часу.
		4	Різні ідеї та очікування щодо характеристик, здібностей та поведінки жінок і чоловіків.
		5	Уявлення людей стосовно того, що здатні робити чоловіки та жінки: наприклад, жінки є кращими хазяйкама, і чоловіки – кращими лідерами.
		6	Уявлення людей стосовно того, якими мають бути чоловіки та жінки. Наприклад, у багатьох суспільствах жінки повинні бути хорошими хазяйкама, тоді як чоловіки мають бути лідерами у сім'ї та спільноті.
		7	Означає, що чоловіки та жінки будь-якого віку користуються рівними правами, можливостями та ставленням в усіх сферах життя й роботи.
		8	Рівність підсумків і результатів. Є засобом забезпечення того, щоб жінки та чоловіки мали рівні шанси не тільки на початку, а й також при досягненні фінішної межі.
		9	Існує, коли нерівне ставлення впливає безпосередньо з законів, правил або практики, де особи різної статі прямо розрізняються.
		10	Правила і практика, що виглядають нейтральними, але в реальності призводять до того, що через невідне становище потерпають першою чергою особи однієї статі, раси, кольору шкіри чи інших характеристик.
		11	Спеціальні тимчасові заходи для компенсації наслідків минулої чи існуючої дискримінації з метою практичного забезпечення рівності можливостей та ставлення.

		12	Дослідження для вивчення спільних рис, відмінностей та відносин між жінками та чоловіками.
		13	Головна стратегія для прискорення досягнення рівності між жінками та чоловіками.
		14	Описує заходи та дії, що не визнають та ігнорують можливі відмінності між положенням, потребами, обмеженнями, можливостями та інтересами жінок і чоловіків.
		15	Означає заходи та дії, що стосуються різного становища, ролей, потреб та інтересів жінок і чоловіків.
		16	Різниця в будь-якій сфері між жінками та чоловіками за рівнем участі, доступом до ресурсів, правами, владою та впливом, оплатою праці та вигодами.

Відповіді: 1) гендер, 2) стать, 3) гендерні ролі, 4) фемінність та маскуліність, 5) гендерні стереотипи, 6) гендерні цінності та норми, 7) гендерна рівність, 8) гендерна рівноправність, 9) пряма дискримінація, 10) непряма дискримінація, 11) компенсаційна або позитивна дія, 12) гендерний аналіз, 13) комплексний гендерний підхід, 14) гендерно-сліпий, 15) гендерно-чутливий, 16) гендерний розрив.

	<p>Якщо тренінг проводиться для групи учасників, які мають незначну попередню підготовку з питань гендерної рівності, то тренеру пропонується розширити вступну частину заняття, включивши до неї:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ огляд розвитку концепції гендерної рівності (від підходу, орієнтованого на жінок, до підходу, орієнтованого на гендер); ■ підґрунтя для розгляду питання гендерної рівності в галузі праці; ■ міжнародні норми щодо гендерної рівності. <p>Існує цілий ряд публікацій та засобів, що можуть допомогти тренеру у розробленні навчальних приміток для цього вступу. Перелік цих джерел наведений наприкінці цього посібника в розділі «Вибрана література». Тренеру також слід опрацювати публікації щодо гендерної рівності, видані державною мовою (вони зазвичай видаються національними органами, що відповідають за питання праці та зайнятості, механізмами сприяння рівності можливостей, міжнародними організаціями, профспілками або організаціями громадянського суспільства, які сприяють рівності можливостей), та вибрати з них відповідні частини для роздачі учасникам.</p>
--	---

Приклад навчальних приміток наведений нижче (*Роздатковий матеріал 1.1. Навчальні примітки щодо гендерної рівності*). Після адаптації ці примітки можуть стати корисним нагадуванням для учасників і доповнити гендерні поняття й визначення, наведені у вставці 1.1.

Тренерові також слід запропонувати учасникам глосарій вибраних термінів із гендерної праці у сфері зайнятості. Такий глосарій можна розробити на основі публікації Міжнародного бюро праці «Азбука прав працюючих жінок і гендерної рівності» (2007). Приклад глосарія наведено у Додатку 2.

Роздатковий матеріал 1.1. Навчальні примітки щодо гендерної рівності

Підхід, орієнтований на жінок, у порівнянні з підходом, орієнтованим на гендер) (European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, *EQUAL Guide on Gender Mainstreaming, 2005*)

Підхід, орієнтований на жінок, розглядає відсутність участі жінок як проблему:

Центр уваги Жінки

Проблема Виключення жінок

Мета Більш ефективний, дієвий розвиток

Рішення Інтеграція жінок в існуючі структури

Стратегії Проекти, спрямовані тільки на жінок. Підвищення продуктивності праці жінок, їхніх доходів і здатності вести домашнє господарство

Підхід, орієнтований на гендер, спрямований на людей:

Центр уваги Відносини між жінками та чоловіками

Проблема Нерівноправні відносини, які заважають справедливому розвитку та повній участі жінок і чоловіків

Мета Справедливий розвиток, за якого жінки та чоловіки рівною мірою беруть участь у прийнятті рішень, користуються владою, можливостями та ресурсами

Рішення Трансформація нерівноправних відносин і структур; розширення прав і можливостей малозабезпечених і жінок

Стратегії Виявлення та задоволення практичних і стратегічних потреб, визначених жінками та чоловіками, з метою покращення їхнього становища

Чому важливо усувати гендерну нерівність у галузі зайнятості?

(Адаптовано з джерела ILO, *Guidelines on Gender in Employment Policies*, ILO Geneva 2009)

Гендерна рівність – одне з основних прав людини. Водночас, гендерна рівність також має значний економічний сенс, тому що вона означає ефективніше використання людського капіталу країни. З'являється дедалі більше свідчень того, що справедлива політика в галузі зайнятості має міцний зв'язок із економічною ефективністю. Розділення економічної та соціальної політики мало багато негативних наслідків, зокрема проблеми жінок часто включалися у соціальну політику, на яку виділялося недостатньо ресурсів. Непряме припущення полягає в тому, що жінки є не динамічними економічними суб'єктами, а скоріше пасивними одержувачами, які потребують допомоги.

Емпіричні дані довели, що гендерна рівність – не тільки самоціль, а й засіб досягнення масштабніших цілей розвитку, від подолання бідності, підвищення продуктивності праці та нарощування обсягів виробництва до скорочення народжуваності та зниження дитячої смертності. Усі ці фактори сприяють економічному зростанню. І, навпаки, гендерна нерівність може бути істотним гальмом для економічного зростання: деякі країни з найвищими показниками нерівності часто є країнами з найнижчими рівнями доходу на душу населення. Незважаючи на певний прогрес, досягнутий за останні кілька десятиріч, гендерна рівність у галузі зайнятості залишається важкодосяжною метою. Жінки продовжують стикатися з перешкодами та дискримінацією у всіх сферах економічного життя:

На жінок лягає подвійний тягар: оплачувана робота (наприклад, робота за винагородження поза межами домогосподарства) і **репродуктивна робота** (обов'язки з догляду та ведення домашнього господарства). Неоплачувана робота у домогосподарстві не вважається такою, що має економічну цінність, і зазвичай не враховується у системах національних рахунків.

Жінки складають велику частку працюючих у неформальній економіці, де дефіцит гідної праці є найбільш серйозним. У неформальній економіці жінки, як правило, зосереджені у нижчому сегменті (домашня праця, робота на сімейних підприємствах у сільському господарстві). Свідчення з практики багатьох країн показують, що жінки, які працюють у неформальній економіці, є основним джерелом доходу своїх сімей.

Рівні участі жінок у робочій силі в останні кілька десятиріч зростають, але все одне залишаються **нижчими, ніж у чоловіків. Для жінок часто характерні більш високі рівні безробіття** навіть у випадках, де у них більш високі рівні освіти. Рівні безробіття приховують велику кількість жінок, які, можливо, є знеохоченими працівницями або зробили перерву в діяльності на ринку праці для виховання дітей.

Існує істотна різниця між чоловіками та жінками у заробітній платі та доходах. Це – одна з найбільш стійких форм дискримінації. Розриви у заробітній платі характерні не тільки для малокваліфікованих родів занять; вони також зустрічаються у висококваліфікованих професіях (наприклад, у бухгалтерському обліку та комп'ютерному програмуванні). Нижчий освітньо-кваліфікаційний рівень жінок та їхня переривчаста присутність на ринку праці – не головна причина існування гендерного розриву в заробітній платі. Важливий вплив на нерівність в оплаті праці мають такі фактори, як професійна сегрегація, системи класифікації робіт, упередженість у структурі оплати праці та слабкість колективних переговорів.

Професійна сегрегація та сегментація поширені на ринках праці всього світу. Приблизно половина всіх працюючих у світі зайнята у професіях, де мінімум 80 відсотків працюючих становлять особи одної статі. Це спричиняє значні витрати, пов'язані, зокрема, з такими наслідками, як жорсткість ринку праці, більш високі розриви у заробітній платі між чоловіками та жінками, недостатнє використання праці жінок, скорочення обсягів виробництва та темпів майбутнього зростання. Що стосується верхнього сегменту ринку праці, то, по-перше, управлінські посади обіймає менше жінок і, по-друге, жінки з меншою вірогідністю працюють у професіях, пов'язаних із наукою та технікою.

Жінки мігрують у більшій кількості. Оскільки на ринках праці в їхніх країнах можливостей небагато, дедалі більше жінок вирушають у пошуку тимчасової роботи за кордон. Хоча у процесі міграції з труднощами стикаються і чоловіки, і жінки, жінки, як правило, зосереджені на брудних, важких і небезпечних роботах.

Жінки часто стикаються з більшими перешкодами у відкритті власної справи через обмежений доступ до навчання у галузі підприємництва й до капіталу, а також через відсутність наставницької та мережевої підтримки. Підприємства жінок часто менші за підприємства чоловіків. Насичення ринку й низький рівень продуктивності сприяють тому, що відсоток жіночих мікропідприємств, які банкрутують, високий – особливо це стосується підприємств, на яких використовуються тільки традиційні навички жінок, такі як куховарство, шиття й перукарська справа.

Підвищена «гнучкість» на ринку праці може мати особливо негативний вплив на жінок. Жінки у багатьох випадках зосереджені на роботі на умовах неповного робочого часу, тимчасовій та випадковій роботі. З одного боку, це може давати переваги, тому що дозволяє поєднувати роботу з сімейними обов'язками, але, з іншого боку, може позбавляти жінок грошової допомоги й постійного статусу.

Часто жінки мають менший доступ до соціального забезпечення (особливо до пенсій) через перерви у трудовій діяльності для виховання дітей.

Дискримінація за ознакою віку. Молоді жінки – серед найбільш уразливих до безробіття та дискримінації на ринку праці, а старші жінки вразливі до бідності через недостатні пенсії та перерви у трудовому стажі.

Розширення економічних можливостей жінок має істотні економічні вигоди у плані продуктивності праці, пропозиції робочої сили та розподілу людського капіталу, збільшення податкової бази та зростання економіки. Деякі наслідки є прямими, а інші носять триваліший характер. Емпіричні дані показують наступне:

- ✓ Індустріалізація багатьох держав із перехідною економікою часто ґрунтується на жіночій праці та експорті. Багато східно-азіатських економік, приміром, змогли конкурувати на світовому ринку завдяки значному використанню жіночої робочої сили в експортних галузях. Цей фактор великою мірою обумовив досягнуті цими державами високі темпи зростання.

- ✓ Скорочення неринкової праці жінок підвищує їхню здатність заробляти гідний дохід. Дослідження показали: якщо докладаються зусилля для зменшення гендерних обмежень у домогосподарстві, то це призводить до збільшення доходу домогосподарства на 10 відсотків, продуктивності праці – на 15 відсотків, капіталовіддачі – на 44 відсотки.
- ✓ Робота жінок у домогосподарстві невидима й недооцінюється, але це – життєво важливий економічний ресурс. Оцінки репродуктивної праці жінок дають підставу вважати, що на її частку припадає приблизно третина світового економічного виробництва. Якщо разом із найману працю врахувати неоплачувану сільськогосподарську роботу й ведення домашнього господарства, то у країнах, що розвиваються, робочий час жінок, за оцінками, перевищить робочий час чоловіків на 30 відсотків. Основний інструмент збирання такої інформації – обстеження використання часу, що дедалі ширше застосовується рядом країн для вироблення більш справедливої політики.
- ✓ Жінки забезпечують значний внесок у ВВП через неформальну економіку. У Західній Африці, Карибському басейні та Азії 70-90 відсотками всієї сільськогосподарської та морської продукції торгують жінки. За оцінками, вуличні та ринкові кіоски генерують приблизно 30 відсотків багатства міст. Деякі оцінки дають підставу вважати, що у країнах на південь від Сахари неформальна економіка становить близько 41 відсотка не сільськогосподарського ВВП.
- ✓ Доступ до кредитів та інших ресурсів, таких як земля, фізичний капітал і кваліфіковані кадри, дає значні вигоди в плані збільшення обсягів виробництва. Дослідження показали, що заходи з перерозподілу доходу та розширення доступу до ресурсів можуть значно підвищити продуктивність праці жінок. Якщо результати нинішніх досліджень, що проводяться у країнах на південь від Сахари, підтвердилися б у інших регіонах світу, то саме лише підвищення продуктивності праці жінок до рівня продуктивності праці чоловіків змогло б збільшити загальний обсяг виробництва на 10-15 відсотків.
- ✓ Викорінення дискримінації підвищило б національний дохід. Як показують результати одного дослідження, усунення гендерної нерівності на ринку праці могло б підвищити заробітну плату жінок на 50 відсотків і збільшити загальний обсяг виробництва країни на 5 відсотків.
- ✓ Усунення гендерного розриву в освіті призводить до довготривалого збільшення темпів зростання на душу населення. Як зазначено в одному дослідженні, для країн із середнім і високим рівнем доходу та більш високими рівнями первісної освіти збільшення на 1 в.п. частки жінок із середньою освітою пов'язано зі зростанням доходу на душу населення на 0,3 в.п.
- ✓ Грошові перекази мігрантів стають найбільшим джерелом валютних доходів для країн із перехідною економікою, причому жінки-мігранти відіграють істотну роль у сприянні розвитку своєї країни. Крім того, жінки-мігранти здійснюють позитивний вплив на ринок праці у країнах призначення та сприяють економічному зростанню, даючи іншим жінкам змогу шукати продуктивну та добре оплачувану роботу поза домівкою.

- ✓ Дослідження з питань економічного зростання і освіти показують, що відсутність інвестицій в освіту може зменшувати валовий внутрішній продукт (ВВП). За рівних інших умов у країнах, де кількість дівчат у початковій та середній школі становить менше 75 відсотків від кількості хлопців, можна очікувати, що рівень ВВП буде приблизно на 25 відсотків нижчим, ніж у країнах, де гендерна диспропорція в освіті менша.

Пряма та непряма дискримінація

Дискримінація – особливо її непрямі форми – є одним із найбільш складних об'єктів для роботи при вирішенні питання рівності можливостей. Дискримінація – це будь-яке (пряме чи непряме) розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою віку, раси, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або за іншими ознаками і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять.¹

Пряма дискримінація має місце, коли нерівне ставлення впливає безпосередньо з законів, правил або практики, де працівники прямо розрізняються за вищезгаданими ознаками. Приклад: оголошення про наймання, в яких зазначено стать кандидатів.

Непряма дискримінація означає правила і практику, що виглядають нейтральними, але в реальності призводять до того, що через невідгідне становище потерпають першою чергою особи однієї статі, раси, кольору шкіри чи інших характеристик. Наприклад, встановлюються вимоги до роботи або критерії оплати праці, які виглядають нейтральними, але не мають значення для вимог до даної роботи (такі як мінімальний зріст або вага керівника) і на практиці виключають із числа претендентів велику частку жінок або чоловіків чи осіб певної раси.

Різне ставлення або різні можливості для конкретних груп людей є допустимими, якщо їхня мета полягає в тому, щоб:

- захистити певні групи працівників за особливими ознаками; наприклад, молодим людям віком до 18 років не дозволяється працювати на небезпечних роботах;
- сприяти рівності за допомогою компенсаційних або позитивних дій. Вони включають спеціальні тимчасові заходи для компенсації наслідків минулої чи існуючої дискримінації з метою практичного забезпечення рівності можливостей та ставлення.

¹ Конвенція МОП 1958 р. Про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111). У багатьох країнах дискримінація у галузі праці заборонена також за іншими ознаками, такими як вік, статус мігранта, сімейний стан, материнство або сімейні обов'язки, сексуальна орієнтація, інвалідність або інфекційні захворювання.

Захід 1.2. Чи є це дискримінацією?

Учасникам слід надати можливість подумати про те, що вони вже знають про дискримінацію. Це можна зробити, запропонувавши їм (парами) вивчити приклади, наведені нижче у Заході 1.2, та вирішити, чи спричиняє ситуація дискримінацію і, якщо так, то які це може мати наслідки. Перед тим, як проводити цей захід, тренерові потрібно стисло викласти на кольорових картках («наочних картках із рівності») основні норми, що діють у країні, щодо дискримінації, рівності можливостей для чоловіків і жінок та рівного винагородження за рівноцінну працю, як показано у наведеному нижче прикладі.



Жінкам і чоловікам гарантуються рівні права та можливості у працевлаштуванні й зайнятості, просуванні по службі, підвищенні професійної кваліфікації та перепідготовці.



Подані нижче приклади щодо дискримінації можна адаптувати відповідно до реальних рішень, ухвалених національними судами чи органами з забезпечення рівних можливостей або на основі ситуацій із реального життя, з якими тренер зустрічався під час своєї роботи зі службою зайнятості.

Захід 1.2. Чи є це дискримінацією?

■ Історія Пітера:

Пітер, який щойно закінчив Інститут мистецтва й дизайну, разом із чотирма своїми знайомими (молодими жінками, які відвідували цей самий курс) зареєструвався в бюро зайнятості на предмет проходження стажування для набуття певного досвіду роботи. Коли він зареєструвався, однак, в наявності були тільки два місця стажера-дизайнера, обидва у компанії, що випускає жіночу білизну. Спеціаліст бюро зайнятості організував співбесіди з представниками вищезгаданої компанії тільки для жінок-заявниць, а Пітерові запропонував пройти співбесіду на предмет стажування у галузі продажу автомобілів.

→ Ознака дискримінації: *стать/гендер*

Бюро зайнятості дискримінувало Пітера за ознакою статі. Те, що всі його колеги-випускниці пройшли співбесіду у компанії-виробнику жіночої білизни, а він ні (при інших рівних речах), може означати, що спеціаліст вважав стажування в такій компанії невідходячим для чоловіка.

■ Історія Соні:

Соня чотири місяці працювала тимчасовим художником у компанії-забудовнику. Коли вона втратила роботу, тому що компанія перенесла місце своєї діяльності в інше місто, вона зареєструвалася в місцевому бюро зайнятості. Коли з'явилася вакансія в іншій компанії-забудовнику на умовах повного робочого часу, бюро зайнятості не включило її до остаточного списку на співбесіду. Коли вона звернулася за поясненням, у бюро зайнятості їй повідомили, що керівник компанії конкретно попросив знайти чоловіка, тому що характер роботи вимагає важкої фізичної праці.

→ *Ознака дискримінації: стать/гендер*

Бюро зайнятості дискримінувало Соню за ознакою статі. Якщо б Соня подала відповідну скаргу, то вона б, напевно, виграла її, тому що бюро зайнятості не включило її до остаточного списку, навіть хоча вона могла виконувати цю роботу, що видно з її стажу, а також тому, що вона відповідала дискримінаційному запитові роботодавця.

■ Історія Олександри:

Олександра подала до регіонального бюро зайнятості заяву щодо прийняття на роботу фахівцем з обслуговування клієнтів. Під час співбесіди її запевнили, що приймуть на роботу, тому що вона є одинокою матір'ю з двома дітьми віком до 5 років, і бюро зайнятості повинно дотримуватися п'ятивідсоткової квоти на працевлаштування одиноких батьків і матерів із сімейними обов'язками. У ході співбесіди Олександра звернулася з проханням працювати за гнучким графіком, щоб доглядати за дітьми, зокрема мати можливість уходити з роботи на годину раніше два дні на тиждень. Керівник відділу кадрів бюро зайнятості відповів, що це не становитиме проблему, але сказав, що Олександрі краще було б подати заяву про роботу на умовах неповного, а не повного робочого часу. Три тижні потому Олександра дізналася, що її не прийнято, тоді як одну з її подруг, яка також мала двох дітей, прийнято на роботу на умовах повного робочого часу.

→ *Ознака дискримінації: стать/гендер; сімейні обов'язки*

Оскільки саме роботодавець запропонував, щоб Олександра подала заяву про роботу на умовах неповного робочого часу, її, можливо, було дискриміновано за цією ознакою. Проте, якщо бюро зайнятості може довести, що дана посада вимагає роботи на умовах повного робочого часу і робота на умовах неповного робочого часу була неможлива, то факту дискримінації немає. Те, що один із керівників бюро зайнятості повідомив Олександрі, що робота на умовах неповного робочого часу є можливим варіантом, дозволив би сумніватися у відсутності дискримінації.

Стратегії комплексного гендерного підходу

Стратегії комплексного гендерного підходу спрямовані на забезпечення жінкам і чоловікам рівних прав, можливостей та ставлення як одержувачам, учасникам і особам, які приймають рішення, шляхом:

- інтеграції гендерної рівності в усі сфери діяльності, систематичного і безпосереднього включення пріоритетів і потреб жінок і чоловіків в усю політику, програми, інституціональні механізми та бюджети;
- розроблення і впровадження гендерно-орієнтованих заходів із метою компенсації наслідків минулої або триваючої дискримінації шляхом розширення прав і можливостей однієї чи іншої статі;
- задоволення як практичних, так і стратегічних гендерних потреб, тому що ролі чоловіків і жінок у сім'ї та на роботі є різними, отже їхні потреби також відрізняються.

Є два кроки, котрі необхідно здійснити для впровадження комплексного підходу до гендерних питань і компенсації дисбалансів. Перший крок – проведення гендерного аналізу. Гендерний аналіз включає:

- збирання даних, які розбиті за статтю;
- аналіз таких даних для визначення тенденцій, моделей та нерівності;
- визначення поділу праці та доступу до ресурсів і вигід;
- огляд потреб, обмежень і можливостей жінок і чоловіків;
- визначення проблем і можливостей у ширшому середовищі;
- вивчення можливостей організацій щодо сприяння гендерній рівності.

Другий крок – планування гендерних дій, наприклад:

- забезпечення рівної участі чоловіків і жінок та рівного розподілу ресурсів між ними;
- здійснення гендерно-орієнтованих заходів у випадках, де необхідно компенсувати нерівність (попереджувальними ознаками існування гендерної нерівності є, приміром, сектори, галузі та професії, де жінок або чоловіків практично немає);
- ініціювання процесу змінювання організаційних процедур і процесів;
- проведення гендерного аудиту.

**Комплексний
гендерний
підхід у ДСЗ**

Сучасні державні служби зайнятості (ДСЗ) відіграють на ринку праці три ключові ролі: i) вони підвищують ефективність функціонування ринку праці; ii) вони є засобом сприяння справедливому доступі до ринку праці та захисту положення тих, хто в іншому випадку може опинитися в невідгідному становищі; iii) вони слугують інструментом пом'якшення негативного впливу структурної перебудови щодо попиту на робочу силу. Як така, ДСЗ може грати ключову роль у сприянні гендерній рівності на ринку праці, особливо якщо в її діяльність інтегровані принципи рівних можливостей.

Спосіб, у який ДСЗ виконує свої основні функції – інформування про ринок праці та посередництво у працевлаштуванні; консультування з питань зайнятості та професійну орієнтацію; проведення активної політики на ринку праці – може стати важливим інструментом досягнення рівності між чоловіками та жінками на ринку праці.

ЗАНЯТТЯ 2

ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ І АУДИТ

Цілі навчання:

Після цього заняття учасники зможуть:

- провести ґендерний аналіз даних щодо національного/ регіонального ринку праці для визначення ґендерних розривів і ґендерних проблем;
- розробити та використовувати матрицю для проведення ґендерного аудиту департаментів та підрозділів ДСЗ;
- розробити достовірний базовий рівень для планування дій.

Тривалість заняття:

240 хвилин

Заходи:

- ✓ Виявлення нерівності: дані та тенденції ринку праці
- ✓ Побудова матриці для ґендерного аудиту
- ✓ «Мозкова атака» щодо основних функцій ДСЗ

Вступ

Це заняття спрямовано на ознайомлення учасників із двома головними інструментами, що використовуються у стратегіях комплексного ґендерного підходу, а саме з ґендерним аналізом і ґендерним аудитом.

Ґендерний аналіз включає збирання даних із розбивкою за статтю та в межах однієї статі, так само як і аналіз тенденцій, моделей та нерівності. Ґендерний аудит – це партисипативний інструмент, що вивчає ступінь, в якому інституціоналізується рівність; допомагає виявити проблеми в технічній роботі; вказує на ефективні та дієві способи просування вперед у комплексному ґендерному підході.

Наведений нижче навчальний процес є ключем до підготовки керівників і персоналу ДСЗ щодо комплексного ґендерного підходу. По суті, посадовці ДСЗ можуть впроваджувати методи, основані на комплексному ґендерному підході, у свою повсякденну роботу – і сприяти в такий спосіб досягненню цілей ґендерної рівності в організації – тільки тоді, коли вони усвідомлять що: 1) існують відмінності в результатах роботи ДСЗ для чоловіків і жінок; 2) є більш дієві способи ефективної реалізації комплексного ґендерного підходу.

<p>Гендерний аналіз</p>	<p>Тренер повинен згадати, що аналіз того, як чоловіки та жінки діють на конкретному ринку праці, є необхідним для того, щоб визначити проблеми з рівністю, котрі треба розв'язувати.</p> <p>Ця вправа особливо важлива при плануванні впровадження стратегії гендерної рівності в діяльність державної служби зайнятості, тому що не всі проблеми, з якими чоловіки та жінки відповідно стикаються на ринку праці, можна вирішити в рамках повноважень і організаційної структури служби зайнятості.</p> <p>Ця вправа потребує проведення аналізу даних, що їх ДСЗ формує шляхом виконання своїх основних функцій (реєстрації окремих шукачів роботи та вакансій, про які повідомляють роботодавці; працевлаштування; проведення заходів активної політики на ринку праці), а також даних про пропозицію робочої сили й попит на робочу силу, отриманих на основі обстежень.</p> <p>Якщо покладатися виключно на адміністративні цифри, то це може фактично призвести до недооцінювання або переоцінювання певних проблем і, як наслідок, до розроблення заходів, що мають обмежений вплив на всебічне покращення рівності. Крім того, чим більше у ДСЗ інформації про функціонування ринку праці та основні причини, що впливають на показники зайнятості різних груп населення, тим краще ДСЗ може спрямовувати послуги та програми для досягнення цілей національної стратегії зайнятості.²</p>
<p>Захід 2.1. Виявлення нерівності: дані та тенденції ринку праці</p>	<p>Захід 2.1 (<i>Виявлення нерівності: дані та тенденції ринку праці</i>) містить приклад того, як аналіз даних щодо ринку праці може лягти в основу дій ДСЗ. Учасникам пропонується, працюючи в малих групах, зробити висновки, що стосуються ґендеру, на основі цифр уявної країни та визначити причинно-наслідковий зв'язок, що впливає з наявної інформації про український ринок праці.³ Мета – показати учасникам, як аналізувати адміністративну інформацію та інформацію за результатами обстежень у ґендерно-чутливий спосіб. Цей захід також дозволить учасникам провести «мозкову атаку» щодо вірогідних причин конкретної ситуації на ринку праці у власній країні чи власному регіоні (виходячи з зареєстрованих даних).</p> <p>Перед початком вправи тренеру слід пояснити учасникам, що результати заходу цієї вправи використовуватимуться пізніше для виявлення розривів і проблем та встановлення базового рівня, відносно котрого вимірюватиметься прогрес.</p>

² Національний програмний документ щодо зайнятості, як правило, включає докладний аналіз ситуації на ринку праці. Його можна використовувати для порівняльного аналізу даних служби зайнятості.

³ Приклади для України взяті з роботи О. Купець «Комплексний ґендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості», жовтень 2010 р.

Захід 2.1. Виявлення нерівності: дані та тенденції ринку праці

Табл. 2.1. Україна – основні показники за 2001-2008 роки

		Україна		
		2001	2008	
Демографія	Зростання ВВП (% за рік)	9,2	2,1	
	Населення	48683864	46258200	
	Частка жінок (у %)	53,7	53,8	
	Населення віком 0-14 років (у % від загальної чисельності населення)	16,8	13,9	
	Населення віком 15-64 років (у % від загальної чисельності населення)	68,8	70,1	
	Населення віком 65 років і старше (у % від загальної чисельності населення)	14,3	15,9	
	Очікувана тривалість життя при народженні (років)	68,2	68,2	
	Чоловіки	62,7	62,5	
	Жінки	74,0	74,2	
	Рівень письменності серед молоді (% населення віком 15-24 роки)	99,8	99,8	
	Чоловіки	99,7	99,7	
	Жінки	99,8	99,8	
	Ринок праці	Рівень економічної активності	57,1	58
		Чоловіки	64	65,5
Жінки		51,4	51,8	
Рівень безробіття		10,8	6,4	
Чоловіки		11	6,7	
Жінки		10,8	6,0	
Поширення тривалого безробіття **		58,4	24,0	
Чоловіки		
Жінки		

Ринок праці	Частка зайнятих у загальній кількості населення	49,9	53,5
	Чоловіки	56,4	60
	Жінки	44,7	48,2
	Нестабільна зайнятість**	9,7	18,3
	Чоловіки	9,1	16,9
	Жінки	10,3	19,8
	Неформальна зайнятість*
	Чоловіки	...	52,7
	Жінки	...	47,3
Освіта	Чисті показники охоплення початковою освітою	...	89,3
	Чоловіки	...	89,1
	Жінки	...	89,5
	Чисті показники охоплення середньою освітою	90,9	84,4
	Чоловіки	90,0	84,4
	Жінки	91,8	84,8
	Валові показники охоплення вищою освітою	52,3	79,4
	Чоловіки	48,3	70,8
	Жінки	56,5	88,4
Дані ДСЗ	Зареєстроване безробіття	...	625000
	Чоловіки (у % від загального)
	Жінки (у % від загального)
	Зареєстроване тривале безробіття		
	Чоловіки (у % від загального)		
	Жінки (у % від загального)		
	Частка осіб, які отримують допомогу по безробіттю		
	Чоловіки (у % від загального)		
	Жінки (у % від загального)		

Джерело: дані Світового банку по країнах, <http://data.worldbank.org/country>

* О. Купець «Комплексний гендерний підхід на ринку праці України та роль Державної служби зайнятості», жовтень 2010 р. (не опубліковано). ** ETF, Ukraine Country Report, ETF Turin 2009

Запитання для спрямування дискусії:

■ Які висновки можна зробити з демографічних даних?

Частки чоловіків і жінок у чисельності населення рівні. Проте, молодіжна когорта звужується, а чисельність населення працездатного віку зростає (демографічний пріоритет молоді поглинається). Очікувана тривалість життя відповідає тенденціям у ЄС: жінки живуть довше за чоловіків.

■ Що нам говорять цифри щодо освіти?

Рівні письменності серед молоді високі, причому показники для юнаків і дівчат однакові. Проте, у той час коли рівні охоплення початковою освітою однакові, рівні охоплення середньою та вищою освітою показують, що дівчата й молоді жінки вчать більше порівняно з хлопцями та молодими чоловіками. Разом з тим, вища освіта жінок не трансформується в їхні кращі показники на ринку праці (рівень зайнятості жінок набагато нижчий, ніж чоловіків, а рівень безробіття – вищий).

■ Чи існує ґендерний розрив?

Так. Це очевидно з представлених цифр щодо ринку праці. Незважаючи на рівну частку чоловіків і жінок у загальній чисельності населення, рівні пасивності та безробіття серед жінок вищі, ніж серед чоловіків, тоді як зайнятість істотно нижча. Цікаво, що нестабільна зайнятість (наприклад, частка самозайнятих працівників і членів сім'ї, працюючих на сімейних підприємствах) серед жінок нижча, ніж серед чоловіків. Це може означати, що жінки з меншою вірогідністю переходять на самозайнятість або починають працювати на сімейних підприємствах як члени сім'ї (для чіткого визначення причини цієї різниці потрібні були б цифри з розбивкою по видах зайнятості).

■ Чи відрізняються адміністративні дані (дані ДСЗ про зареєстроване безробіття) від даних обстежень?

Частка жінок у реєстрі безробітних, навіть незважаючи на більш високі рівні безробіття, менша порівняно з часткою чоловіків. Це може бути обумовлено тим, що жінки менш активні, ніж чоловіки (див. рівні економічної активності), що чоловіки з більшою вірогідністю, ніж жінки, мають право на допомогу по безробіттю (див. частку чоловіків і жінок, які отримують допомогу), що жінки більше піддаються зневірі тощо.

	У наведеній нижче таблиці подано кілька додаткових прикладів, за допомогою котрих тренер може допомогти учасникам розібратися у даних ринку праці.
--	--

Табл. 2.2 Додаткові приклади причинно-наслідкового зв'язку у даних ринку праці

Дані ринку праці (наслідок)	Причина
<p>За період із 2001 до 2008 р. рівень економічної активності чоловіків підвищився з 67,5% до 69,8%, тоді як у жінок цей показник зменшився (з 57,7% до 57,5%).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Економічне зростання призвело до підвищення заробітної плати чоловіків, таким чином збільшуючи доходи домогосподарств. Це спонукало деяких заміжніх жінок до виходу з ринку праці. ■ Відсутність державних закладів по догляду за дітьми ускладнює працівникам із сімейними обов'язками діяльність на ринку праці. Оскільки обов'язки по догляду за дітьми припадають здебільшого на жінок, це мало вплив на рівень їхньої економічної активності.
<p>Жінки задіяні у праці на засадах самозайнятості більше, ніж чоловіки (52,9% у 2008 р.), тоді як чоловіки переважають в оплачуваній зайнятості (52,5%).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Розбивка самозайнятих осіб по секторах економіки необхідна для правильного тлумачення цієї сукупності даних. Можливо, самозайняті жінки зосереджені у секторах, де переважають жінки (таких як побутові послуги чи кустарні промисли). Якщо це так, то самозайнятість для жінок можна тлумачити як стратегію виживання, наприклад, коли можливостей оплачуваної зайнятості немає, багато жінок починають працювати на себе, щоб отримати дохід. Як здається, ці дані підтверджує різке зростання рівня нестабільної зайнятості.
<p>Існує ґендерний розрив у заробітній платі (заробітна плата жінок у середньому складає 77,2% заробітної плати чоловіків).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Є ряд можливих пояснень цих цифр. Жінки можуть мати нижчий освітній рівень, і це впливає на рівень заробітної плати (для України це не характерно). Жінки часто працюють за такими професіями та у таких секторах економіки, де рівень заробітної плати нижчий порівняно з роботами та секторами, де переважають чоловіки. Розбивка показників зайнятості по професіях і секторах економіки для чоловіків і жінок може допомогти виявити причину ґендерних розривів у заробітній платі.
<p>Кількість жінок, які реєструються як безробітні у ДСЗ, більше, ніж відповідна кількість чоловіків (навіть при тому, що рівень безробіття чоловіків, особливо у молодшій когорті, вище за рівень безробіття жінок).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Це може бути обумовлено видами допомоги, що їх жінки та чоловіки отримують, коли реєструються у ДСЗ. Наприклад, якщо жінки з меншою вірогідністю, ніж чоловіки, працюють у неформальному секторі, то вони також імовірніше за чоловіків матимуть право на допомогу по безробіттю. Оскільки реєстрація у ДСЗ – перший крок до вимагання допомоги по безробіттю, це може частково пояснити різні рівні реєстрації.

	<p>Додаток 5 до даного посібника (<i>Вибрані основні показники ринку праці</i>) містить приклади найпоширеніших показників ринку праці (визначення і приклади), що їх тренер може використати для того, щоб допомогти учасникам краще зрозуміти цифри щодо зайнятості.</p> <p>Наприкінці групового заходу тренер, можливо, побажає згадати, що наявну інформацію про ринок праці слід аналізувати не тільки для двох статей, а й також в одній статевій групі та співвідносити її з іншими змінними. Часто в більш сприятливих цифрах для однієї статі фактично можуть приховуватися негативні особливості. Наприклад, показники українського ринку праці показують, що існує сильний зв'язок між освітнім рівнем і зайнятістю, тобто чим краще освічена особа, тим імовірніше вона буде зайнятою.</p> <p>Те, що жінки, як правило, більш освічені, ніж чоловіки, може призвести на загальному рівні до більш високих показників зайнятості жінок порівняно з чоловіками. Проте, більш високий рівень зайнятості високоосвічених жінок і чоловіків може приховувати незбіг освіти та професії.</p> <p>Простий метод виміряти незбіг полягає у використанні рівня освітньої підготовки та однорозрядної класифікації професій у застосуванні до основної роботи. Незбіг визначається як ситуація, де освітній рівень працівника вище за освітній рівень, якого потребує основна поточна робота. Вимірювання незбігу можна схематично представити наступною матрицею, де сірі ділянки означають незбіг. Порівняння цієї матриці відповідно для чоловіків і жінок може показати, хто з більшою вірогідністю стикається з незбігом – жінки чи чоловіки.</p>
--	---

Табл. 2.3. Незбіг між освітою за професією як функція ISCO та ISCED

Основні групи за ISCO-08		Освітній рівень за ISCED-97						
		0	1	2	3	4	5	6
		Кваліфікаційний рівень за ISCO-08						
		1	2		3		4	
1	Керівники							
2	Професіонали							
3	Технічні спеціалісти та допоміжний персонал							Незбіг
4	Службовці							
5	Працівники сфери послуг і торгівлі							
6	Кваліфіковані працівники сільського господарства, лісового господарства і рибного господарства							
7	Ремісники та працівники супутніх професій							
8	Оператори та складальники обладнання і машин							
9	Найпростіші професії							
0	Військовослужбовці							

Після того, як учасники отримують чіткішу картину загального становища чоловіків і жінок на ринку праці, необхідно ближче подивитися на те, як ДСЗ працює з точки зору гендерної рівності та комплексного гендерного підходу.

Корисним інструментом оцінки ефективності організації в плані комплексного гендерного підходу є «аудит». Аудит – це партисипативна методика самооцінки, що враховує об'єктивні дані та сприйняття персоналу щодо досягнення гендерної рівності. Аудит дозволяє:

- побачити, чи є внутрішня практика та супутні системи забезпечення комплексного гендерного підходу ефективними та чи забезпечується дотримання їх вимог;
- встановити початковий базовий рівень ефективності впровадження комплексного гендерного підходу в організації для оцінки прогресу в сприянні гендерній рівності;
- визначити критичні недоліки та проблеми, а також шляхи їхнього розв'язання (тобто сформулювати план дій);
- контролювати хід реалізації комплексного гендерного підходу та рекомендувати зміни в міру необхідності.

Загальна мета гендерного аудиту – сприяти навчанню на робочому місці щодо того, як ефективно (або ефективніше) впроваджувати комплексний гендерний підхід до політики, програми та структури, а також оцінювати міру, якою політика інституціоналізована на рівні організації, підрозділу та окремої особи.⁴ Гендерний аудит є інструментом, що допомагає організаціям і підрозділам проводити самооцінку своєї гендерної спроможності та сприяє їм у визначенні дій, котрі могли б покращити результати їхньої роботи в цьому аспекті. Партисипативний підхід забезпечує, щоб учасники цього процесу дізналися, як слід критично оцінювати своє ставлення і практику та розробляти ідеї щодо підвищення ефективності своєї роботи в напрямку забезпечення гендерної рівності.

Головним результатом гендерного аудиту, як правило, є план дій, спрямований на усунення виявлених недоліків та проблем і на сприяння ефективному комплексному гендерному підходу (див. Заняття 3).

⁴ ILO, *A manual for gender audit facilitators: The ILO participatory gender audit methodology*, Geneva, 2007. У цьому посібнику наведено покрокову інструкцію з проведення гендерних аудитів, якою може користуватися будь-яка організація. (<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/536/F932374742/web%20gender%20manual.pdf>)

Гендерний аудит починається з аналітичного дослідження для збирання кількісної та якісної інформації про роботу організації/департаменту/підрозділу, котра пізніше використовуватиметься для розроблення базового рівня. Зібрана інформація доповнюється та перевіряється за допомогою бесід з основними джерелами інформації (персоналом і керівництвом ДСЗ). Нижче наведені приклади документів, що мають використовуватися для аналітичного дослідження.

Адміністративні:

- штатні розклади, зокрема щодо керівництва, технічних спеціалістів і допоміжного персоналу, з зазначенням категорій та основних ділянок відповідальності;
- правила і норми для конкретного виробничого підрозділу, в тому числі кадрова політика й процедури;
- основні звіти відділу/департаменту та бюджетні документи.

Технічні/змістовні робочі питання:

- основні документи та процедури організації/департаменту/підрозділу;
- звіти про головні зустрічі та навчальні заходи;
- навчальні матеріали, що використовуються на даний час;
- інші доречні документи для конкретного виробничого підрозділу.

Інформація/просування:

- оглядовий документ про роботу організації/департаменту/підрозділу, якщо такий є;
- матеріали щодо зв'язків із громадськістю, брошури, плакати, листівки, публікації з фотографіями, малюнками тощо;
- посилання на веб-сайти в інтрамережі та Інтернеті;
- інформаційні бюлетені – електронні та друковані.

Вставка 2.1. Поради щодо того, як відбирати основні документи для вивчення

- Виберіть документи, що є найбільш значущими для роботи організації/підрозділу та мають безпосереднє відношення до цієї роботи.
- Вивчіть також документи, що не стосуються конкретно ґендерної рівності та комплексного ґендерного підходу, тому що вони можуть дати найкориснішу інформацію про способи, в які ґендерні питання інтегровані в роботу в цілому; документи, які стосуються ґендеру тільки опосередковано чи мінімально, або в яких ґендерне питання взагалі відсутнє, повинні більше сказати про те, де саме потрібні зміни.
- Ґендерна чутливість документів – ще один важливий аспект для вивчення. Вона визначається не тільки інформацією, що міститься в документах, а й також їхнім підходом, стилем і тоном.
- Перевірте, чи передають зображення, фотографії та малюнки ідеї, що сприяють ґендерній рівності, або ж увічнюють стереотипні ролі, показуючи, приміром, чоловіків при владі або жінок як доглядальниць.
- Чи є мова, що застосовується, ґендерно-чутливою або ґендерно-сліпою? Наприклад, чи використовується замість терміну «сестринський персонал» термін «молодший медичний персонал» або замість терміну «головуючий» термін «голова»?
- Чи розбиті дані та інформація за статтю?

Захід 2.2. Розроблення матриці для ґендерного аудиту

Оскільки обсяг інформації, котра підлягає перевірці при проведенні ґендерного аудиту департаменту/підрозділу ДСЗ, може бути дуже великим, тренер може ввести груповий захід, на якому учасникам надається допомога в розробленні матриці для систематизації тільки основних даних та інформації, необхідних для визначення ефективності діяльності організації/підрозділу в реалізації комплексного ґендерного підходу.

Уцьому заході учасники повинні заповнити матрицю надати приклади типів інформації, яку вони вважали б доречною для реєстрації. Тренер повинен згрупувати учасників за функціями, що їх вони виконують у ДСЗ (реєстрація, посередництво у працевлаштуванні, надання послуг роботодавцям, впровадження програм активної політики на ринку праці). Це дозволить кожній групі: 1) вибрати для кожної функції ДСЗ основні завдання, що підлягають перевірці (знайомство з конкретними завданнями прискорює вивчення), та 2) паралельно провести аналітичне дослідження і здійснити перевірку інформації за участю основних джерел інформації (наприклад, членів групи).

Як варіант, тренер може вирішити доручити проведення цього дослідження учасникам, які виконують іншу функцію, щоб отримати «свіжу» думку (наприклад, спеціалісти з професійної орієнтації будуть вивчати завдання з посередництва у працевлаштуванні й навпаки).

Після того, як учасники складуть по одній матриці на кожну функцію ДСЗ, результати обговорюватимуться на пленарному засіданні.

Матриця для реєстрації інформації для гендерного аудиту

1	2	3	4	5	6	7	8
Функція/ завдання	Процедури	Практика	Інформаційний матеріал	Клієнти	Загальна класифікація	Недоліки/ проблеми	Базовий рівень
1. Реєстрація							
Реєстратура	Кількість працівників Правила реєстрації даних Процедури інформування клієнтів про їхні права	<ul style="list-style-type: none"> ■ У кожному центрі – 2-3 реєстратора. ■ Вони інформують клієнтів про порядок заповнення анкети, але мають обмежений час для того, щоб допомогти тим, хто не може впоратися з цим. ■ Реєструється лише головна інформація (прізвище, стать, вік, освіта, досвід роботи, професія). ■ Інформація про права надається у листівках і друкованих документах. 	На малюнках показані роботи, на яких переважають чоловіки.	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Здебільшого чоловіки <input checked="" type="checkbox"/> Здебільшого жінки <input type="checkbox"/> Обидві статі 	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Гендерно-сліпа <input type="checkbox"/> Специфічна для чоловіків <input type="checkbox"/> Специфічна для жінок <input type="checkbox"/> Комплексний підхід 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Недостатньо персоналу для надання допомоги у заповненні анкети. ■ Персонал не підготовлений щодо комплексного гендерного підходу. ■ Довгий час очікування реєстрації. ■ Інформаційний матеріал - у найкращому випадку гендерно-сліпий. 	
Реєстрація особистих даних безробітних	Анкета для безробітних		Анкету складено у чоловічій відміні. Немає місця для зазначення навичок, набутих у неформальних умовах.				
Реєстрація вакансій, повідомлених роботодавцями	Форми повідомлення про вакансії						
1	2	3	4	5	6	7	8
Функція/ завдання	Процедури	Практика	Інформаційний матеріал	Клієнти	Загальна класифікація	Недоліки/ проблеми	Базовий рівень
2. Консультування							
				<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Здебільшого чоловіки <input type="checkbox"/> Здебільшого жінки <input type="checkbox"/> Обидві статі 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Гендерно-сліпа <input type="checkbox"/> Специфічна для чоловіків <input type="checkbox"/> Специфічна для жінок <input type="checkbox"/> Комплексний підхід 		
3. Професійна орієнтація							
				<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Здебільшого чоловіки <input type="checkbox"/> Здебільшого жінки <input type="checkbox"/> Обидві статі 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Гендерно-сліпа <input type="checkbox"/> Специфічна для чоловіків <input type="checkbox"/> Специфічна для жінок <input type="checkbox"/> Комплексний підхід 		

4. Послуги для роботодавців							
				<input type="checkbox"/> Здебільшого чоловіки <input type="checkbox"/> Здебільшого жінки <input type="checkbox"/> Обидві статі	<input type="checkbox"/> Гендерно-сліпа <input type="checkbox"/> Специфічна для чоловіків <input type="checkbox"/> Специфічна для жінок <input type="checkbox"/> Комплексний підхід		
5. Посередництво у працевлаштуванні							
				<input type="checkbox"/> Здебільшого чоловіки <input type="checkbox"/> Здебільшого жінки <input type="checkbox"/> Обидві статі	<input type="checkbox"/> Гендерно-сліпа <input type="checkbox"/> Специфічна для чоловіків <input type="checkbox"/> Специфічна для жінок <input type="checkbox"/> Комплексний підхід		
6. Програми активної політики на ринку праці							
				<input type="checkbox"/> Здебільшого чоловіки <input type="checkbox"/> Здебільшого жінки <input type="checkbox"/> Обидві статі	<input type="checkbox"/> Гендерно-сліпа <input type="checkbox"/> Специфічна для чоловіків <input type="checkbox"/> Специфічна для жінок <input type="checkbox"/> Комплексний підхід		

Огляд послуг і програм ДСЗ

Важливий крок у визначенні недоліків у впровадженні комплексного гендерного підходу в діяльність ДСЗ – огляд послуг і програм, що пропонуються клієнтам, способу їхнього надання клієнтам та впливу, що вони мають відповідно на чоловіків і жінок. Цей процес допомагає оцінити різні наслідки (позитивні, негативні або нейтральні) будь-якого заходу, дії чи процедури, що впроваджується ДСЗ, з точки зору гендерної рівності.

В ідеалі повинна перевірятися кожна послуга, що надається за кожною з функцій ДСЗ. Проте, якщо час обмежений, то тренер може спрямувати роботу учасників на ті особливості послуг ДСЗ, які ймовірно відобразатимуть недоліки та (або) здійснюватимуться у гендерно-сліпий спосіб (це, як правило, професійна орієнтація, працевлаштування та активні програми на ринку праці).

Наприклад, послуги з професійної орієнтації можуть не сприяти обранню чоловіками та жінками нетрадиційних видів діяльності; працівники, що відповідають за активні програми на ринку праці, можуть пропонувати безробітним жінкам брати участь у навчальних програмах або програмах громадських робіт (дешевших), тоді як чоловікам пропонуються дотації на працевлаштування (дорожчі); послуги з посередництва у працевлаштуванні можуть бути спрямовані на працевлаштування жінок у видах діяльності/секторах економіки, де переважають жінки, а чоловіків – у видах діяльності/секторах економіки, де переважають чоловіки.

**Захід 2.3.
«Мозкова атака» щодо
основних
функцій ДСЗ**

Щоб допомогти учасникам визначити напрямки послуг і програм, де ще, можливо, залишаються недоліки в забезпеченні рівності, тренер повинен провести «мозкові атаки», на яких у пленарному режимі будуть обговорюватися дані, що впливають з основних функцій ДСЗ, - ці дані можуть стосуватися всієї служби зайнятості або тільки місцевого відділення – та ставитися запитання про те, як організація/підрозділ виконує завдання, передбачені кожною функцією. Тренер також повинен запропонувати учасникам сформулювати власне запитання, виходячи з їхнього досвіду роботи в організації/департаменті/підрозділі.

Під час «мозкової атаки» тренер повинен: 1) надати приклади того, що інші служби зайнятості роблять у рамках даних конкретних функцій; 2) представити пропозиції щодо того, як покращити порядок обслуговування, щоб чоловіки та жінки мали рівну користь; 3) порекомендувати засоби, за допомогою яких можна покращити ефективність роботи.

Захід 2.3 у в цьому посібнику (*«Мозкова атака» щодо основних функцій ДСЗ*) містить роздаткові матеріали для ключових напрямків роботи (реєстрація, консультування та професійна орієнтація, посередництво у працевлаштуванні, активні програми на ринку праці), що дозволять ініціювати обговорення. Кожний роздатковий матеріал включає перелік запитань, які слід поставити; ряд вставок, де стисло викладено практику країни та (або) засоби покращення рівності у наданні послуг; поради щодо того, що саме організація/підрозділ може зробити для покращення рівних результатів для чоловіків і жінок.

Мета цієї «мозкової атаки» полягає в тому, щоб спонукати працівників ДСЗ поміркувати над тим, як надаються послуги з зайнятості та впроваджуються програми у сфері зайнятості, а також як це може мати різні наслідки відповідно для чоловіків і жінок.

Захід 2.3. «Мозкова атака» щодо основних функцій ДСЗ

Роздатковий матеріал 2.1. Реєстрація

Дані	Запитання
Зареєстровані безробітні за статтю, віковими групами та поділом на сільські та міські райони	<ul style="list-style-type: none">■ Особисті дані яких типів збирає ДСЗ? Чи є ліміти для особистих даних, які ДСЗ може розкривати третім сторонам (у тому числі роботодавцям)?■ Чи можуть шукачі роботи реєструватися тільки у відділеннях ДСЗ та особисто або ж можливі альтернативні засоби реєстрації (засоби ІКТ)?■ Чи повинні шукачі роботи при реєстрації заповнювати бланки та (або) подавати додаткові документи? Чи легко/складно заповнити ці бланки?■ Чи є значні відмінності між частками чоловіків і жінок, зареєстрованих у ДСЗ?■ Чи відповідають ці відмінності даним про участь і безробіття жінок та чоловіків, які отримані під час обстежень домогосподарств?■ Яким є віковий склад в межах статей? Чи реєструються молоді жінки більше/менше порівняно з молодими чоловіками? А порівняно з дорослими та літніми жінками?■ Чи є частка жінок, зареєстрованих як безробітні, у сільських районах більшою/меншою, ніж частка чоловіків відповідного віку або порівняно з жінками та чоловіками, зареєстрованими у містах? Якщо є, то чому?
Зареєстровані чоловіки та жінки, які шукають роботу, за освітнім рівнем і кваліфікацією	<ul style="list-style-type: none">■ Чи є значні відмінності між чоловіками та жінками, зареєстрованими у ДСЗ, за освітнім рівнем/кваліфікацією? Чи зберігаються ці відмінності також у межах вікових груп?■ Чи відповідають показники освіти та кваліфікації осіб, зареєстрованих у ДСЗ, деталізованому показникові обстежень домогосподарств?

Вставка 2.2. Законодавство про громадянські права у США

Законодавство США про громадянські права мало широкий вплив на робочий процес служб зайнятості (СЗ). Щоб уникнути дискримінації шукачів роботи службами зайнятості та роботодавцями за ознакою статі, віку, сімейного стану і раси, робочий процес організований наступним чином:

- Особисті дані збираються тільки у статистичних цілях. Спеціалістам із питань зайнятості під час співбесід і консультацій не дозволяється ставити запитання стосовно сімейного стану шукачів роботи, кількості дітей та інших утриманців.
- Пропонуючи кандидатів підприємствам, служби зайнятості не розкривають особисту інформацію про кандидата (наприклад, ім'я надасть роботодавцям інформацію про стать і расу; вік може дати натяк на сімейні обов'язки тощо). Підприємство надає СЗ посадову інструкцію для даної вакансії (зокрема, специфікацію навичок, вимоги до досвіду роботи тощо), а спеціаліст організовує інформацію про кандидатів відповідно до специфікації навичок).
- Підприємство повинно скласти перший короткий список на основі наданої інформації. Підприємство дізнається про «видимі» особисті деталі (стать, расу та вік) тільки під час співбесіди.

Проте, однією з причин того, чому США змогли різко зменшити дискримінаційну практику, є зміщення «тягаря доведення» з особи, яка подає скаргу, на особу/суб'єкт, що, як стверджується, застосовували дискримінаційні підходи або дискримінаційну практику.

Поради:

1. Інформацію, зібрану під час реєстрації безробітних клієнтів, слід розкривати тільки тією мірою, якою вона потрібна для працевлаштування. Наприклад, особиста інформація та інформація про сімейний стан може бути необхідна для того, щоб віддати пріоритет участі в активних заходах, але вона не повинна призводити до диференційованого ставлення. ДСЗ має розглянути, як збирати інформацію, для якої цілі вона використовуватиметься, чи призводить це до «припущень» щодо осіб (наприклад, у результаті цього ставлення до жінок з дітьми буде іншим, ніж до чоловіків з дітьми).
2. Інформаційний матеріал, що надається при реєстрації, необхідно перевірити, щоб він не створював враження того, що конкретний вид зайнятості більше підходить для одної статі або одної вікової групи, ніж для інших. Можна розглянути можливість підготовки конкретного інформаційного матеріалу для безробітних жінок із метою подолання гендерної сегрегації у професіях (наприклад, з ілюстрацією, на якій зображені жінки, працюючі за нетрадиційними професіями).
3. Перевірте, щоб частини реєстраційної форми/процесу щодо освіти/професійної підготовки, вмінь, професії та досвіду роботи ґрунтувалися на навичках. Жінки часто трохи зменшують знання і навички, набуті ними в неформальних умовах, і можуть наголошувати на «жіночих» навичках, щоб відповідати очікуванням суспільства. Випробуйте різні формати/процедури, щоб подивитись, які з них якнайкраще працюють для обох статей, пам'ятаючи про особливі навички, що їх жінки могли виробити, виконуючи неоплачувану домашню роботу або в інших неформальних умовах.

Роздатковий матеріал 2.2. Консультування та орієнтація

Дані	Запитання
Безробітні по типах послуг (пошук роботи, консультування та орієнтація), за статтю, віковими групами та освітнім рівнем/кваліфікацією	<ul style="list-style-type: none">■ Чи є значні відмінності між типом послуг, котрими користуються/на які направляються чоловіки та жінки? Наприклад, чи користуються жінки послугами з навчання/самообслуговування у пошуку роботи більше, ніж чоловіки, або навпаки? Яким є віковий склад у межах статей? Чи користуються молоді жінки самообслуговуванням більше/менше, ніж молоді чоловіки? А порівняно з дорослими та літніми жінками?■ Чи є інформаційний матеріал про ринок праці, використовуваний для послуг із пошуку роботи, однаковим для всіх? Чи не має він тенденцію до увічнення ґендерних стереотипів?■ Чи є частка чоловіків, які отримують послуги з професійної орієнтації, більшою/меншою, ніж частка жінок? Якщо так, то чому?■ Яким є робочий процес, що веде безробітного від базової допомоги у пошуку роботи до індивідуального консультування щодо зайнятості?■ Чи вище для чоловіків ймовірність доступу до індивідуального планування (і отже, до АПРП) порівняно з жінками?

Вставка 2.3. Послуги з пошуку роботи, консультування та професійної орієнтації

Професійна орієнтація та підготовка стала одним із головних напрямків роботи ДСЗ тільки наприкінці 1970-х років. Оскільки кількість шукачів роботи сьогодні значно перевищує кількість вакансій, то є межі результатів, яких ДСЗ може досягти за допомогою послуг із працевлаштування. Один із заходів – менше зосереджуватися на підборі роботи й більше покладатися на послуги щодо вакантних робочих місць, що у свою чергу залежить від чіткої оцінки навичок, здібностей та інтересів шукачів роботи.

Загальне самообслуговування – найдешевша форма надання послуг із пошуку роботи. Часто вона набуває форми ресурсного центру/кімнати, де на засадах самообслуговування надається загальна професійна інформація, інформація про супутні можливості щодо освіти та підготовки кадрів, інформація по конкретним робочим місцям. Останнім часом ця інформація більшою частиною надається на комп'ютерах і через Інтернет (за допомогою електронних засобів інформування про зайнятість).

Групові заходи передбачають збирання людей разом в одній ситуації, щоб вони могли вчитися одне в одного й розвивати власні контакти. Клуби шукачів роботи – мабуть, найвідоміший напрямок групової діяльності – заохочують шукачів роботи до того, щоб вони брали на себе відповідальність за власне становище, ділилися інформацією та ідеями з іншими та підвищували власні шанси знайти роботу шляхом активнішого пошуку. Ще один поширений вид групового заходу – ярмарок вакансій. Роботодавці та шукачі роботи збираються на них на певний час в обмеженому просторі, що дозволяє їм звертатися одне до одного безпосередньо, а ДСЗ відіграє тільки організуючу та сприяючу роль. Групові курси з методів пошуку роботи, умов зайнятості, інформації про професії та кар'єру допомагають шукачам роботи визначати власні цілі щодо роботи та виявляти можливості щодо зайнятості. Ці групові курси спрямовані на шукачів роботи взагалі або на окремі цільові групи.

Індивідуальна чи інтенсивна допомога може пропонуватися як професійна орієнтація, як інтенсивне консультування або як спеціалізоване консультування для окремих груп малозабезпечених шукачів роботи. Професійна орієнтація – це процес, у ході якого підготовлений спеціаліст отримує від осіб інформацію про їхні здібності, устремління і ставлення й надає інформацію про відповідні можливості щодо зайнятості та навчання, що ведуть до отримання роботи. Як така, професійна орієнтація є ключовим інструментом у розпорядженні ДСЗ для викорінення гендерної дискримінації. Її мета – допомагати людям робити гідний вибір кар'єри, надаючи їм кращу інформацію та розуміння щодо ринку праці, кваліфікації та власних інтересів і здібностей. Цей процес часто включає психологічні тести для оцінювання інтересів та здібностей. Оскільки було необхідно охопити ширше коло шукачів роботи, то на зміну колишньому, більш ресурсномісткому підходу прийшли простіші, керовані клієнтами системи роздрукування та автоматизованого пошуку інформації. Ефективна професійна орієнтація вимагає дуже великих витрат ресурсів. Вона потребує наявності діагностичних навичок, хорошого знання системи освіти та підготовки кадрів, належної інформації про місцевий та національний ринки праці (які професії користуються підвищеним попитом, а які занепадають).

Тенденція в послугах з індивідуального консультування щодо зайнятості спрямована на розвиток більш структурованих систем надання допомоги безробітним (підходу на основі ведення клієнтів). Це включає розроблення плану, що узгоджується спеціалістом і шукачем роботи та містить зобов'язання як шукача роботи, так і ДСЗ. Хід виконання плану регулярно перевіряється, і за потреби надаються додаткові послуги з підготовки до пошуку роботи та консультування.

Інтенсивне консультування безробітних іноді включає вирішення особистих проблем, таких як наркоманія чи алкоголізм, безпритульність, проблеми догляду за дітьми, боргові проблеми – які можуть стати на заваді отримання нової роботи. Таке спеціалізоване консультування щодо зайнятості часто виходить за межі компетенції ДСЗ і потребує допомоги спеціалістів (служб соціальної допомоги).

Вставка 2.4. Елементи жіночих робіт, які зазвичай ігнорують⁵

На відміну від переважно чоловічих робіт роботи, на яких переважають жінки, сприймаються як виконувані у середовищі, де немає пилу, шуму, потенційно шкідливих хімічних речовин і незручних температур. Психологічне середовище на робочому місці загалом вважається приємним. Фактором умов праці зазвичай фактично нехтують при розміщенні оголошень про вакансії щодо адміністративних посад або роботи з догляду, тоді як при оцінюванні виробничих посад цей фактор ураховують.

Кваліфікація

- Навички міжособистісного спілкування, потрібні для роботи з дітьми або дорослими, чиї проблеми вимагають певної чуйності й ефективного спілкування у різноманітних питаннях.
- Здатність експлуатувати та обслуговувати обладнання різні типи машин: фотокопіювальні пристрої, комп'ютери, виробниче обладнання, пакувальне обладнання, діагностично-контрольну апаратуру.
- Вправність рук, потрібна для ін'єкцій, друку документів, складання деталей, користування швацькими машинами, терапевтичного масажу.
- Складання листів для інших, ведення протоколів, редагування документів, написаних іншими.
- Розроблення та ведення систем обліку документів.
- Форматування звітів або графічних презентацій.

Зусилля

- Зосередження протягом тривалих періодів часу перед екранами комп'ютерів.
- Одночасна робота на кілька підрозділів з різними строками.
- Надання психологічної або емоційної підтримки пацієнтам чи дітям.
- Контакти з агресивними, стривоженими або нелогічними людьми.
- Виконання завдань, які потребують співпраці з боку інших.
- Одночасне виконання кількох завдань.
- Піднімання галасливих дітей або кволих осіб, таких як пацієнти або літні люди.
- Робота в незручній позі з використанням обмеженої кількості м'язів, які періодично залишаються надовго в одному положенні.

Відповідальність

- Захист конфіденційного характеру делікатної інформації (яка стосується, наприклад, запланованих скорочень штату, індивідуальних окладів, премій, відпусток через хворобу, плинності кадрів).
- Організація матеріально-технічного забезпечення засідань або конференцій.
- Догляд за пацієнтами, дітьми або літніми людьми.
- Навчання та орієнтація нового персоналу.
- Координація роботи й контроль за графіками, технологічними процесами та обладнанням, а також за витратними матеріалами.

⁵ Сприяння рівності. Гендерно нейтральне оцінювання робіт щодо рівної оплати: поетапний посібник. Міжнародна організація праці, 2008.

Умови праці

- Стрес, спричинений шумом у відкритому робочому приміщенні чи в переповненому офісі.
- Піддавання захворюванням.
- Стрес, спричинений багатьма вимогами до роботи, які часто непередбачувані.
- Монотонний характер завдань.
- Нерегулярний або непередбачуваний робочий час.
- Дія подразників або речовин, які становлять небезпеку для здоров'я, наприклад, миючих засобів.

Поради:

1. Працівникам, які проводять групові інформаційні заняття, необхідно знати, що безробітні – це особи з різними потребами, перед якими стоять різні перешкоди у галузі праці та занять. Перевірте, чи не будуть ефективнішими заняття для однієї статі: іноді жінки почуваються зручніше, висловлюючись або ставлячи питання, коли поруч немає чоловіків. Важливим міркуванням є також вік: для того, щоб групове заняття було ефективнішим, група повинна бути однорідною.
2. Спеціалістам із питань зайнятості потрібно усвідомлювати необхідність роботи без будь-якої дискримінації. Оскільки жінки реагують на інші натяки, ніж чоловіки, то необхідно адаптувати методи та строки проведення співбесід, щоб ураховувати різні потреби чоловіків і жінок. Розгляньте можливість збільшення кількості або тривалості консультативних занять для жінок, які мають особливі складнощі.
3. Спеціалістам потрібно заперечувати стереотипні ставлення до роботи й заохочувати клієнтів до розгляду можливості роботи у нетрадиційних сферах праці. Розробіть письмовий матеріал або конкретні програми, що допоможуть оспорювати такі стереотипи.
4. Розгляньте систему, за якої професійна орієнтація та консультування підлягають «експертній оцінці щодо ґендерної рівності». Це означає, що за роботою спеціалістів періодично спостерігають їхні колеги/рівні за положенням фахівці, щоб подивитися, чи застосовують вони практику ґендерної дискримінації/свідому практику. Ось деякі питання, що можна розглянути:
 - Чи виявляє спеціаліст однакову уважність і чуйність, коли проводить співбесіди з чоловіками та жінками?
 - Чи вважає спеціаліст навички, набуті чоловіками та жінками в неформальній обстановці рівною мірою важливими та доречними?
 - Чи більше/менше спеціаліст наголошує на впливі роду занять на сімейні обов'язки, коли консультиє жінок/чоловіків?
 - Чи пропонує спеціаліст роботу на умовах неповного/повного робочого часу здебільшого жінкам/чоловікам?
 - Чи пропонує спеціаліст роботи та професії на основі свого сприйняття того, що є найбільш підходящим? Чи дієво спеціаліст виступає проти стереотипів щодо робіт і професій або ж просто приймає ставлення та ідеї клієнта?

- Чи надає спеціаліст чоловікам і жінкам інформацію про широкий спектр можливостей, зокрема щодо нетрадиційної професійної підготовки, нетрадиційної роботи та досвіду роботи? Чи запропонував спеціаліст рівною мірою чоловікам і жінкам спробувати нетрадиційну професійну підготовку чи нетрадиційну роботу?
- Чи пропонує спеціаліст рівною мірою чоловікам і жінкам активні заходи (навчальні програми, дотації до заробітної плати, громадські роботи тощо) або ж направляє жінок/чоловіків здебільшого до певних заходів, наприклад, отримання субсидій на навчання/зайнятність?

Роздатковий матеріал 2.3.

Послуги з працевлаштування та послуги для роботодавців

Дані	Запитання
<p>Дані вивчення безробітних осіб у цілях підбору за статтю, по вікових групах, професіях і секторах економіки</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ (Для реєстру на основі інформаційних технологій) Чи прив'язаний до ґендеру ключ, використовуваний для відбору шукачів роботи під вакансії (наприклад, він оснований на такому описі, як «навички догляду», «фізична сила»)? ■ Чи допускає процес відбору на основі ІТ пряму чи непряму дискримінацію за ознакою статі? ■ Чи сприймаються певні роботи як більш підхожі для жінок/чоловіків (шукачами роботи, роботодавцями та працівниками ДСЗ)? ■ Чи є процес відбору, який проводять працівники ДСЗ, ґендерно-упередженим? Чи відбирають жінок на роботи, виконувани переважно жінками, а чоловіків – на роботи, виконувани переважно чоловіками? ■ Скільком жінкам за останній рік були підбрані роботи, виконувани переважно чоловіками, а скільком чоловікам – роботи, виконувани переважно жінками? ■ Чи існує різниця у формулюванні кваліфікації шукачів роботи двох статей? ■ Чи рівною мірою представлені шукачі роботи обох статей у списках на співбесіди, підготовлених персоналом ДСЗ? ■ Чи відбирає персонал ДСЗ такі вимоги, як навички, фізичні зусилля та рівень відповідальності, у спосіб, який надає перевагу одній статі порівняно з іншою?

<p>Зареєстровані вакансії по професіях, освітньому рівню та кваліфікації</p> <p>Заповнені вакансії за статтю, по вікових групах, професіях і секторах економіки</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Чи є мова, використовувана для реєстрації вакансій, гендерно-нейтральною? ■ Чи допускає система реєстрації вакансій непряму дискримінацію за ознакою статі? ■ Чи впливає спосіб, у який висловлено кваліфікацію у вакансіях, на застосування двох статей? ■ Чи вимагають вакансії на роботах, виконуваних переважно чоловіками, більш високої кваліфікації, ніж на роботах, виконуваних переважно жінками? ■ Чи згадуються у вакансіях навички, фізичні зусилля та рівень відповідальності у спосіб, який знеохочує одну стать порівняно з іншою?
<p>Результати посередництва у працевлаштуванні за статтю, віком, кваліфікацією шукачів роботи та класифікацією професій</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Чи є відмінності між чоловіками та жінками у професіях і секторах економіки, до яких вони підібрані? ■ Чи підібрані чоловіки (жінки) до професій, де переважають чоловіки (жінки)? ■ Чи підібрані чоловіки та жінки однакової кваліфікації на однакові посади? Якщо є відмінності, чому? ■ Чи є стать значущим фактором, коли ДСЗ відбирає кандидатів на співбесіди? Чи розкриває ДСЗ стать кандидатів перед проведенням співбесіди? ■ Чи вибирають підприємства, що розміщують оголошення про вакансії, жінок більше (менше), ніж чоловіків?

Вставка 2.5. Елементи аналізу робочих завдань

Гендерна рівність може просуватися, коли ДСЗ допомагає роботодавцям уточнювати вимоги щодо роботи під час процесу реєстрації вакансій. ДСЗ може надати роботодавцеві поради щодо перспективи знайдення кандидата, котрий якнайкраще відповідає його вимогам, незалежно від статі, віку чи етнічного походження. Один із способів зробити це – одержати від роботодавця якомога більше інформацію про дану роботу. Часто роботодавці нечітко формулюють задачі, що мають виконуватися, або вимагають наявності рівня освіти, котрий не відповідає даній вакансії та задачам, що мають виконуватися. Інколи необхідні навички описуються так, щоб знеохотити одну з двох статей. Процес працевлаштування вимагає наявності докладної посадової інструкції для кожної вакансії і докладного опису робочого завдання, де окреслені загальні та конкретні вимоги до кожної вакансії. Для надання такої послуги застосовується метод аналізу робочих завдань, тобто детальний та систематичний процес розбивки виконуваної роботи на ряд окремих задач і обов'язків.

Мета: аналіз робочих завдань вимагає, щоб кожне окреме робоче завдання розумілося у загальному контексті підприємства чи організації. Акцент робиться на те, чому існує це робоче завдання і як воно сприяє загальній продуктивності підприємства.

Задачі: наступний етап – визначення конкретних задач, що входять у робоче завдання. Зокрема, які задачі працівник фактично виконує в даному робочому завданні, які задачі повторюються найчастіше, скільки різних задач працівнику доводиться виконувати, яка послідовність цих задач, які інструменти та обладнання використовуються тощо.

Середовище: аналіз робочих завдань передбачає визначення виробничого середовища, в якому виконується дане робоче завдання. Наприклад, робоче завдання виконується на невеликій площі, в одній чи декількох кімнатах, у всій будівлі, у приміщенні чи надворі; яким є рівень шуму, запиленості, освітлення, температури; темп роботи; міра нагляду.

Умови праці: це стосується умов зайнятості щодо оплати праці, робочого часу, вимог стосовно наднормової праці, відпускних, допомоги з соціального забезпечення, допомоги по хворобі та інших видів допомоги. Жінкам, як і чоловікам, потрібно знати інші речі, такі як гнучкі графіки роботи, наявність транспорту, допомога на лікування та перерви у роботі. Ці питання можуть вплинути на рішення особи з інвалідністю щодо прийняття або відхилення пропозиції про роботу. Наприклад, особа з сімейними обов'язками може потребувати тривалішого часу на підготовку до виходу на роботу вранці. Гнучкий графік роботи дозволить цій особі приходити на роботу вранці трохи пізніше й надолужувати час пізніше протягом дня.

Кваліфікація: вивчення кваліфікації, потрібної для виконання даного робочого завдання, не слід залишати тільки підприємству. Часто підприємства завищують потрібну кваліфікацію, внаслідок чого багато потенційних працівників виключаються. Наприклад, готелю може бути потрібний садівник-доглядач із університетським ступенем із садівництва. Ця кваліфікація значно вища, ніж потрібно для ефективного виконання цієї роботи. Або підприємство може передбачити, щоб кандидати на посаду прибиральника мали освіту в обсязі шести класів середньої школи. У таких випадках роботодавця необхідно переконати зосередитися на необхідних навичках і здібностях, а не на формальній освіті. Оцінюючи кваліфікацію, слід урахувувати освіту, знання, навички та здібності.

Багато підприємств наполягають на тому, що середня освіта або університетський диплом є необхідною умовою майже для кожної роботи. Проте, рівень отриманої освіти дає широке уявлення про розумові здібності, але сам по собі не означає наявності конкретних знань, навичок і здібностей, потрібних для виконання конкретної роботи.

Навичка – це спроможність робити щось, що потребує психосоматичної координації. Це, наприклад, робота на клавіатурі, використання швацької машини, приготування їжі. Ключовий елемент аналізу робочих завдань – визначення конкретних і найважливіших навичок, потрібних для виконання робочого завдання на прийнятному рівні. Для цього спочатку треба визначити задачі, а потім – навички, потрібні для виконання кожної задачі.

Деякі робочі завдання вимагають конкретних фізичних здібностей, таких як здатність піднімати або підійматися. Для інших (наприклад, поліцейський, стюардеса) висуваються вимоги щодо росту й ваги. Роль аналізу робочих завдань – максимально забезпечити, щоб вимоги до фізичних здібностей не виключали людей, які в інших відношеннях задовольняють специфікацію робочого завдання.

Джерело: Р. Херон, «Аналіз робочих завдань і роботи. Керівні принципи визначення робочих завдань для людей з інвалідністю», Міжнародне бюро праці, 2005.

Поради:

Існують різні аргументи, за допомогою яких служби зайнятості можуть переконати роботодавців не допускати дискримінації за ознакою статі. Дискримінація – погана річ для бізнесу; рівні можливості є економічно ефективними, тому їх слід інтегрувати в усю практику щодо керівництва, кадрової політики та зайнятості. Роботодавці встановили, що завдяки здійсненню політики рівних можливостей вони отримують ряд інших переваг, зокрема:

- зниження плинності кадрів, економію витрат на набір персоналу та підготовку; покращення мотивації та продуктивності, що у свою чергу може знизити рівень плинності кадрів;
- розширення «бази талантів», що швидше та глибше розвиває здібності людей, розкриває потенціал щодо нових і гнучких підходів;
- стимулювання здорового й продуктивного виробничого середовища;
- покращення репутації компанії серед перспективних працівників і клієнтів.

Коротко кажучи, роботодавці багато чого мають одержати від зменшення професійної сегрегації на робочому місці. Служба зайнятості може:

- 1.** Протидіяти негативним поглядам серед роботодавців щодо наймання жінок і викладати роботодавцям аргументи на користь рівності, наприклад, щодо можливості:
 - наймання кадрів із ширшого кола талантів і навичок для усунення дефіциту кваліфікації;
 - створення більш різноманітної робочої сили, яка краще відображує клієнтську базу;
 - розширення спектру навичок працівників для підвищення якості надання послуг.
- 2.** Працювати з роботодавцями над «ребрендингом» можливостей щодо роботи та переглядом навичок у секторах, де переважають чоловіки, з тим, щоб вони були привабливими для обох статей.
- 3.** Заохочувати роботодавців до створення зв'язку між ґендерною рівністю та конкурентоспроможною й продуктивною робочою силою.
- 4.** Допомогати роботодавцям у перегляді критеріїв наймання та відбору кадрів для того, щоб серед них не було застарілих, вузьких або недоречних критеріїв, які можуть виключати або знеохочувати одну стать.
- 5.** Переконувати роботодавців проводити співбесіди з усіма нетиповими претендентами, які задовольняють мінімальні критерії відбору.

6. Допомогати роботодавцям розробляти точні критерії відбору та приймати структурований підхід до проведення співбесід, а також розробляти процедури відбору на основі вмінь.
7. Проводити навчання щодо рівності та різноманіття для керівників та інших працівників, задіяних у наборі кадрів.
8. Допомогати роботодавцям у прийнятті стратегій позитивних дій для заохочення недостатньо представлених груп до подання заяв про прийняття на роботу.
9. Надавати роботодавцям фінансові стимули для прийняття нетипових учнів та (або) працівників.

Служба зайнятості повинна розробити порядок роботи з роботодавцями, які, як здається, допускають дискримінацію за ознакою статі. Наприклад, спеціалістам необхідно нагадувати роботодавцям, що:

- менш сприятливе ставлення до одруженої/заміжньої особи, ніж до одинокої особи тієї ж статі, є прямою дискримінацією;
- надання службі зайнятості вказівки дискримінувати когось від їхнього імені або здійснення тиску на службу зайнятості з метою такої дискримінації шляхом наполягання на тому, щоб служба зайнятості направляла роботодавцям для конкретної роботи тільки жінок або чоловіків, є незаконним;
- закон не вимагає від роботодавців наймати особу, яка не може виконувати дану роботу. Роботодавці можуть проводити обґрунтовану перевірку здібностей, за умови, що ця перевірка застосовується рівною мірою до обох статей;

Роздатковий матеріал 2.4. Активні програми на ринку праці

Дані	Запитання
<p>Відсоткова частка учасників АПРП за типом програми, статтю, віковою групою, професією/сектором економіки</p> <p>Відсоткова частка учасників АПРП, працевлаштованих у результаті цих програм, за типом програми, статтю, віковою групою, професією/сектором економіки</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Чи мають чоловіки та жінки рівні шанси на участь у триваліших, більш дорогих програмах (наприклад, у програмах громадських робіт порівняно з дотаціями на працевлаштування)? ■ Чи є процес відбору персоналом ДСЗ для АПРП ґендерно-упередженим (наприклад, чи направляються чоловіки та жінки до програм різних типів тільки тому, що вони належать до тієї чи іншої статі)? ■ Як співвідносяться частки чоловіків/жінок серед учасників програм із частками чоловіків/жінок серед зареєстрованих безробітних? ■ Чи використовуються АПРП для введення чоловіків/жінок у роботи/сектори економіки, де переважають чоловіки/жінки?

Контрольний перелік запитань щодо комплексного ґендерного підходу до заходів із підготовки та перепідготовки кадрів

- Чи відомі фактори, які найбільше знеохочують жінок від участі у програмах професійної освіти та підготовки за нетрадиційними професіями?
- Чи можна проводити професійне навчання так, щоб покращити участь жінок? Наприклад, чи допомогло б введення гнучких розкладів навчальних курсів, що враховують потреби жінок щодо догляду за дітьми, або надання грошової допомоги по догляду за дітьми?
- Чи розглядала служба можливість проведення навчальних курсів із нетрадиційних навичок для представників одної статі з метою заохочення більшої кількості нетипових кандидатів до проходження навчання без остраху бути підданим негативному впливу, осміянню чи ізоляції? Чи надається слухачам нетипових курсів додаткова підтримка (наприклад, модулі щодо впевненості та наполегливості)?
- Чи представлені та прямо заохочуються у рекламному матеріалі курсів обидві статі?
- Чи впроваджуються заходи (досягаються цільові показники) для усунення сегрегації в рамках перевірки ефективності роботи надавачів навчальних послуг?
- Чи передбачає надавач навчальних послуг можливість випробування різних курсів або проходження випробних строків роботи як чоловіками, так і жінками?
- Чи пропонуються можливості самозайнятості/розвитку бізнесу (навчання, доступ до кредитів, схеми гарантій, дорадчі послуги) рівною мірою або ж жінок орієнтують здебільшого на навчання? Чи пропонується обом статям доступ до фінансових і нефінансових послуг?

Вставка 2.6. Результати оцінки: що працює і для кого? Уроки, винесені з оцінок МОП у всесвітньому масштабі

Захід втручання	Кому має допомогти	Примітки
Допомога у пошуку роботи Послуги з працевлаштування	Безробітні дорослі, коли економічні умови покращуються; може бути кориснішим для жінок; молодь	Відносно більш економічно ефективний, ніж інші заходи, завдяки низькій вартості втручання. Можливий ефект «мертвого вантажу», якщо не забезпечена ефективна адресність.
Навчання тривало безробітних	Жінки та інші незахищені групи	Не більш ефективний, ніж допомога у пошуку роботи, у розширенні можливостей повернення на ринок праці та збільшенні заробітків; у два-чотири рази дорожчий.
Формальне класне навчання	Жінки, що повертаються на ринок праці. Навряд чи допоможе чоловікам у розквіті сил та старішим працівникам із низьким початковим рівнем освіти	Важливо, щоб курси були доречні для ринку праці або сигналізували роботодавцям про «високу» якість. Мають призвести до визнання кваліфікації. Програми слід робити відносно малими за масштабом.

Навчання без відриву від виробництва	Жінки, що повертаються на ринок праці; одинокі матері	Повинне безпосередньо задовольняти потреби ринку праці. Отже, необхідно налагодити міцні зв'язки з місцевими роботодавцями, але це підвищує ризик звільнення.
Перепідготовка працівників, звільнених під час масових скорочень	Невеликий позитивний вплив; позитивні результати мають місце здебільшого при покращенні економічних умов	Не більш ефективний, ніж допомога у пошуку роботи, при цьому набагато дорожчий. Віддача зазвичай негативна.
Навчання (професійних навичок)	Незахищені групи; особливо жінки у розквіті сил	Результати неоднорідні. Позитивні ефекти так само поширені, як відсутність ефекту чи негативні ефекти. Сильніший позитивний вплив, якщо навчання передбачає працевлаштування у роботодавця з приватного сектора. Менш ефективний, ніж інші заходи, особливо ніж безпосереднє створення робочих місць. Ефекти розшарування, «мертвого вантажу» й заміщення.
Дотації на працевлаштування і заробітну плату	Тривало безробітні	Вигоди для учасників незначні порівняно з контрольною групою. Іноді цей захід використовується компаніями як постійна програма дотацій. Значні ефекти «мертвого вантажу» й заміщення.
Субсидії для роботодавців	Незахищені групи, такі як тривало безробітні, некваліфікована молодь, одержувачі допомоги, особи з інвалідністю або жінки, тривалий час відсутні на ринку праці	Позитивний вплив, але зазвичай з сильними ефектами «мертвого вантажу» й заміщення.
Пряма зайнятість: традиційне створення робочих місць і проміжні схеми ринку праці	Некваліфіковані безробітні та молодь	Позитивний вплив на зайнятість і доходи. Скоріше короткотривалі, ніж довгострокові переваги. Збільшення шансів некваліфікованих працівників на збереження зайнятості. Іноді ефекти звільнення, «мертвого вантажу» й заміщення.

Вставка 2.7. Яку політику проводити для підвищення рівня участі жінок у ринку праці?

Дослідження, проведене у країнах ОЕСР у 2003 році, дозволило встановити роль різних факторів у визначенні динаміки рівнів участі жінок, зокрема участі заміжніх жінок із дітьми. Виходячи з практики країн, у дослідженні підсумовані наступні найбільш ефективні політичні втручання.

- Більш нейтральний режим оподаткування стимулів до праці других годувальників (дружини чи супутниці) значно збільшує участь жінок завдяки підвищенню віддачі від їхньої роботи. Наприклад, зменшення допомоги на дружину/супутницю збільшує для дружини/супутниці стимули до працевлаштування (особливо на умовах неповного робочого часу).
- Допомога на дітей та податкові пільги, особливо одноразові трансферти на утримання дітей, спричиняють ефекти змінення доходів, що знижує пропозицію жіночої робочої сили, зокрема потенційних працівниць на умовах неповного робочого часу. Допомога на дітей, однак, може бути виправданою на підставах рівноправності між різними типами сімей. Кращою альтернативою допомоги на дітей – з точки зору збільшення пропозиції жіночої робочої сили – є субсидії на догляд за дітьми, тому що вони підвищують доходність оплачуваної праці. Аргументація на користь субсидій на догляд за дітьми може бути особливо сильною там, де високі податкові клини між другими годувальниками та самотніми особами викривляють пропозицію жіночої робочої сили, і (або) там, де надмірне стиснення структури заробітної плати обмежує пропозицію доступного догляду за дітьми (через підвищення відносної вартості догляду за дітьми). Субсидії на догляд за дітьми будуть ефективнішими й, отже, дешевшими, якщо вони обумовлені часткою жінок у робочій силі. Крім того, ефективність можна підвищити шляхом спрямування субсидій на догляд за дітьми та зниження податків на низько кваліфікованих жінок, які зазнають найбільшого викривлення їхнього рішення щодо пропозиції робочої сили.
- Надання оплачуваної батьківської відпустки також, як правило, підвищує рівень участі жінок у робочій силі, тому що це допомагає жінкам поєднувати трудове й сімейне життя та зміцнювати їхню прихильність до ринку праці завдяки гарантованій роботі. Проте, тривала батьківська відпустка може погіршити трудові навички й зашкодити майбутньому професійному зростанню й заробіткам. Через 20 тижнів незначний вплив додаткової батьківської відпустки на участь жінок, як виявляється, стає негативним. Забезпечення доступного догляду за дітьми й надання батьківської відпустки, як правило, більше стимулюють роботу на умовах повного робочого часу, ніж на умовах неповного робочого часу.

- Покращення доступності можливостей роботи на умовах повного робочого часу також, як правило, підвищує рівень участі жінок, хоча й не однаковою мірою в усіх країнах. У багатьох європейських державах робота на умовах повного робочого часу вважається бажаним режимом роботи, тоді як у більшості скандинавських і південно-європейських країн жінки не вважають її привабливою. Коли робота на умовах неповного робочого часу тягне за собою зменшення заробітної плати, низький рівень охоплення соціальним забезпеченням, негарантованість зайнятості та обмежені можливості навчання, це створює ризик ізоляції жінок на таких роботах. У таких випадках політика має бути спрямована на сприяння кращому доступу до роботи на умовах повного робочого часу або на зменшення негативних наслідків періоду роботи на умовах неповного робочого часу на майбутню кар'єру.
- Освіта жінок, добре функціонуючі ринки праці (що означає низький рівень безробіття) та культурні настанови залишаються важливими визначальними чинниками участі жінок у ринку праці. Проте, слід зазначити також, що освітній вибір жінки може великою мірою залежати від її майбутніх кар'єрних перспектив і, зокрема, від політики, яка б допомогла їй поєднувати роботу з сімейним життям. Там, де така політика більш розвинена, жінки з більшою вірогідністю вкладають кошти у свою освіту.

Джерело: *Jaumotte, F., Labour force participation of women: empirical evidence on the role of policy and other determinants in OECD countries, OECD Economic studies No 37, 2003/2, Paris*

Поради:

1. Правильний діагноз причин проблем зайнятості має істотне значення для побудови ефективних програм забезпечення зайнятості. Такі причини зазвичай групуються у три широкі категорії:
 - невідповідність рівня кваліфікації шукачів роботи кваліфікації, що її потребують підприємства (невідповідність між пропозицією кваліфікованої робочої сили та попитом на неї). Цю проблему можна ефективніше вирішувати за допомогою навчальних програм, спрямованих на підвищення кваліфікації безробітних;
 - низький попит на робочу силу (пропозиція працівників, які шукають роботу, перевищує попит підприємств/кількість наявних вакансій; це також може бути спричинено високими витратами на оплату праці, які ослаблюють для підприємств стимул до інвестування). Цю проблему можна розв'язувати шляхом надання роботодавцям стимулів до наймання працівників (дотацій на працевлаштування);
 - тривалі періоди безробіття – спричинені недосконалістю інформації про наявні робочі місця, невідповідністю кваліфікації або низьким попитом на працівників – викликають процес демотивації, в результаті чого люди знижують свою активність у пошуку роботи, що у свою чергу зменшує вірогідність припинення безробіття. Цю проблему можна вирішувати шляхом надання належної інформації про ринок праці, надання допомоги у пошуку роботи, консультування й професійної орієнтації, а також обумовлення допомоги по безробіттю або виплат із соціальної допомоги обов'язковою активністю в пошуку роботи.
2. На практиці, однак, високі рівні безробіття на багатьох ринках праці є результатом сукупного ефекту всіх вищезазначених причин. Тому перевагу слід віддавати

комплексним програмам, в яких навчання поєднується з професійною орієнтацією, інформуванням про ринок праці, допомогою в пошуку роботи та дотаціями на працевлаштування, тому що такі програми з більшою вірогідністю призводять до постійної зайнятості. Оцінки впливу активних програм на ринку праці, проведені в декількох країнах, надають переконливі, позитивні докази необхідності впровадження такої політики.

3. Хоча індивідуальні програми адаптації до ринку праці можна виконувати в індивідуальному порядку, їхнє об'єднання для створення комплексних підходів має переваги, зокрема для особливих груп.
 - Слід якомога більше покладатися на індивідуальне консультування, на стимули до знайдення роботи, такі як премії за повернення на ринок праці, а також на програми допомоги в пошуку роботи. Оціночні дослідження показали також, що сама лише допомога в пошуку роботи є більш економічно ефективною, ніж програми навчання і створення робочих місць, у зниженні рівнів безробіття.
 - Державні навчальні програми повинні бути малими за масштабом і чітко спрямованими на конкретні потреби як шукачів роботи, так і роботодавців.
 - У міру подовження тривалості періодів безробіття різноманітні форми дотацій на працевлаштування можуть слугувати для утримання працівників у складі робочої сили. При цьому, однак, такі дотації повинні мати коротку тривалість, бути належним чином спрямованими й піддаватися ретельному контролю.
 - Слід надавати субсидії на створення бізнесу тій меншості безробітних, яка має підприємницькі навички й мотивацію до виживання в конкурентному середовищі. Треба перевірити сектор економіки/напрямок діяльності та оцінити шанси на виживання на засадах самозайнятості.
4. Тип навчання, що пропонується жінкам, часто відображає їхні домашні функції або професії, котрі є менш престижними й погано оплачуються. Втручання, що розділяє чоловіків і жінок, може посилити традиційні ролі. У програмах професійної підготовки зустрічаються деякі недоліки, що можуть перешкоджати участі жінок: час і місце занять, яке може обмежувати участь жінок, які мають сімейні обов'язки; навчання у сферах, не пов'язаних із секторами економічного зростання, високі вимоги до вищої освіти; надто короткі періоди навчання для досягнення потрібного рівня компетентності.

Захід 2.4. Гендерний аудит послуг і програм ДСЗ

Мета Заходу 2.4 полягає у проведенні гендерного аудиту завдань, що виконуються організацією/департаментом/підрозділом, на предмет визначення того, чи існують (досі) недоліки та (або) проблеми в забезпеченні рівності результатів для чоловіків і жінок.

Саме на цьому етапі тренінгу учасникам пропонується, об'єднавши свої знання і досвід як практиків-спеціалістів ДСЗ із результатами дискусій, проведених під час тренінгу, перевірити у партисипативний спосіб підсумки своєї роботи.

Даний захід вимагає, щоб учасники, розподілені по функціях ДСЗ, вивчили: **I)** відповідні дані з розбивкою за статтю; **II)** основні документи, процедури та практику організації/департаменту/підрозділу ДСЗ; **III)** інформацію, надану самими учасниками (як основними джерелами інформації), після чого визначили недоліки/проблеми в досягненні гендерної рівності.

**Захід 2.4.
Гендерний
аудит послуг і
програм ДСЗ**

Цей захід також сприяє розробленню базового рівня (тобто відправної точки, з якої починається впровадження, оцінюється покращення або проводиться порівняння).

Учасникам пропонується вибрати два основні завдання для кожної функції ДСЗ та підсумувати результати, ґрунтуючись на наведеному нижче прикладі: 1) оцінка групи; 2) недоліки та проблеми виконуваних завдань (і наслідок цих недоліків для послуги, що надається клієнтам обох статей); 3) базовий рівень (відправна точка, з якої починається виконання завдання організацією/підрозділом).

Захід 2.4. Аудит послуг і програм ДСЗ

Оцінка	Недолік/проблема	Базовий рівень
<p>Приклад: Процедури реєстрації в якості безробітних обтяжливі та вимагають довгих періодів очікування.</p> <p style="text-align: center;">↑ причина</p>	<p>Приклад: Чоловіки менше реєструються у ДСЗ, ніж жінки, і, як наслідок, мають вужчий доступ до послуг і програм щодо зайнятості.</p> <p style="text-align: center;">↑ наслідок</p>	<p>Приклад: 65% зареєстрованих шукачів роботи – жінки (2008) 35% зареєстрованих шукачів роботи – чоловіки (2008)</p>

Оскільки результати цієї роботи утворюють основу для розроблення плану дій (див. Заняття 3), тренер повинен проводити цей захід у тісній взаємодії з кожною групою, надаючи під час проведення зворотний зв'язок, спрямовуючи дискусію на реальні питання рівності та рекомендуючи учасникам запам'ятовувати те, чого реально можна було б досягти силами їхнього підрозділу/департаменту/організації. Сприйняття й суб'єктивні думки щодо можливостей чи ставлення конкретних груп населення за будь-яких умов змінюються повільно, особливо у складних і чітко побудованих організаційних структурах на кшталт служби зайнятості. Забезпечення гендерної рівності вимагає постійних зусиль усіх працівників (для комплексної інтеграції гендерних питань в їхню повсякденну діяльність) та рішучої прихильності керівництва (для впровадження необхідних реформ надання послуг).

Даний груповий захід завершується представленням кожною групою результатів своєї роботи у пленарному режимі. Наприкінці кожного виступу тренер повинен попросити учасників подумати, яке з двох завдань, представлених кожною групою, вимагало б пріоритетних дій для підготовки підґрунтя для планування відповідних заходів (Заняття 3).

ЗАНЯТТЯ 3

ПЛАНУВАННЯ ДІЙ ЩОДО ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

- Цілі навчання:** Після цього заняття учасники зможуть:
- спланувати дії з усунення виявлених недоліків і проблем щодо ґендерної рівності у своїй організації/департаменті/підрозділі;
 - розробити ґендерно-чутливі показники для моніторингу прогресу в досягненні результатів щодо ґендерної рівності.
- Тривалість заняття:** 180 хвилин
- Заходи:**
- ✓ Вибір доступних і здійснених варіантів дій щодо ґендерної рівності
 - ✓ Планування дій на рівні організації / департаменту / підрозділу для усунення недоліків щодо рівності

Вступ	<p>Розроблення плану дій з усунення недоліків і проблем у досягненні рівності результатів для чоловіків і жінок ґрунтується на роботі, яку виконали учасники на попередньому занятті (з ґендерного аналізу і аудиту).</p> <p>Визначення головних недоліків і проблем та встановлення причинно-наслідкового зв'язку є вирішальним для винайдення способів їхнього усунення. Висновки за результатами ґендерного аналізу і аудиту є підвалинами для формування можливих варіантів дій та їхньої черговості для усунення виявлених недоліків.</p>
Варіанти усунення виявлених недоліків і проблем	<p>Тренер повинен нагадати учасникам, що треба виконати три кроки для встановлення пріоритетності дій.</p> <p>Перший крок – скласти перелік недоліків і проблем, виявлених у ході аналізу даних ДСЗ і аудиту основних функцій. Тренеру слід стисло викласти результати попереднього заняття (а саме результати <i>Заходу 2.4. Ґендерний аудит послуг і програм ДСЗ</i>).</p> <p>Другий крок – сформувані ієрархію проблем, щоб обрати з них ті, якими треба займатися у першочерговому порядку. Тренер має нагадати, що учасники вибрали по одному завданню/послужі ДСЗ для кожної функції, які, на їхню думку, заслуговували на увагу.</p>

Варіанти усунення виявлених недоліків і проблем

Після цього тренер повинен запропонувати учасникам сформувати ієрархію, тобто розставити всі недоліки та проблеми за ступенем важливості. Тренер має нагадати учасникам, що кількість недоліків і проблем, які слід усунути, повинна бути реалістичною, враховуючи організаційні обмеження і наявні ресурси.

Третій та заключний крок – розробити для кожного пріоритетного недоліку/проблеми ряд варіантів дій та вибрати з-поміж них ті, що є найбільш здійсненними та доступними для реалізації (див. вставку 3.1).⁶

Вставка 3.1. Критерії пріоритетності стратегічних варіантів

- Доступність** Цей критерій порівнює вартість варіанту з його очікуваними результатами.
- Скільки коштуватиме цей варіант?
 - Хто за нього заплатить? Чи можливо знайти фінансові ресурси для цього варіанту?
 - Чи переважають вигоди від здійснення цього варіанту витрати на нього?
- Здійсненність** Цей критерій стосується ресурсів, наявних для реалізації варіанту дій.
- Чи є запропонований варіант здійсненним із технічної, організаційної та адміністративної точок зору?
 - Чи є будь-які свідчення того, що цей вибір дозволить досягти очікуваних результатів?
 - Які строки потрібні для реалізації цього варіанту?
 - Чи є спроможність наявного персоналу достатньою для реалізації цього плану дій? Чи потребує персонал навчання?
 - Чи вплинуть витрати, пов'язані з підвищенням кваліфікації персоналу, на доступність даного варіанту?

Джерело: Адаптовано з публікації *World Bank and Canada School of Public Service: Policy Analysis in Government. Step 3: Option Identification and evaluation, Washington D.C., 1994. Див. також G. Rosas, Rossignotti, G., Guide for the preparation of national action plans on youth employment, ILO Geneva, 2008*

Захід 3.1. Вибір доступних і здійснених варіантів дій щодо гендерної рівності

Захід 3.1 є динамічною вправою, під час якої учасники працюють у трьох групах над трьома найбільш пріоритетними з виявлених недоліків і проблем. Кожній групі пропонується розробити три можливі варіанти дій для усунення тих недоліків і проблем, котрі даній групі доручено розглянути як показано в прикладі нижче.

Результати цієї роботи передаються іншій групі, яка оцінить підготовлені варіанти за критеріями здійсненності й доступності та вибере тільки один варіант як найбільш доступний та здійснений.

⁶CG. Rosas, Rossignotti, G., *Guide for the preparation of national action plans on youth employment*, ILO Geneva, 2008.

Захід 3.1. Вибір доступних і здійснених варіантів дій щодо гендерної рівності

Оцінка	Недолік/проблема	Базовий рівень	Варіанти
<p>Приклад:</p> <p>Процедури реєстрації в якості безробітних обтяжливі та вимагають довгих періодів очікування.</p> <p style="text-align: center;">↑ причина</p>	<p>Приклад:</p> <p>Чоловіки менше реєструються у ДСЗ, ніж жінки, і, як наслідок, мають вужчий доступ до послуг і програм щодо зайнятості.</p> <p style="text-align: center;">↑ наслідок</p>	<p>Приклад:</p> <p>65% зареєстрованих шукачів роботи – жінки (2008) 35% зареєстрованих шукачів роботи – чоловіки (2008)</p>	<p>Приклад:</p> <ol style="list-style-type: none"> У періоди максимального навантаження переводити персонал на роботу в реєстратурі (набрати додатковий персонал для роботи в якості реєстраторів). Запровадити системи реєстрації безробітних із сенсорним екраном/на базі Інтернет-засобів. Запустити рекламну кампанію (на телебаченні, радіо та в інших ЗМІ) щодо послуг, пропонуєаних ДСЗ.
Оцінка	Недолік/проблема	Базовий рівень	Варіанти

	<p>Причини й наслідки недоліку/проблеми, який/яку розглядають учасники, а також зв'язки між цими причинами й наслідками можна знайти у матриці гендерного аудиту (<i>Захід 2.4. Аудит послуг і програм ДСЗ</i>). Варіант дій розробити легше, якщо учасники подивляться на причинно-наслідковий зв'язок (якщо усунути причину, то наслідок має змінитися).</p> <p>Представляючи цей захід учасникам, тренер повинен навести конкретні приклади того, що можна вважати «доступним» і «здійсненим», у наступний спосіб:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Відсутність закладів догляду за дітьми заважає участі жінок у ринку праці. Такий варіант дій ДСЗ, як будівництво та експлуатація таких закладів, не є ані доступним (через витрати, які він передбачає), ані здійсненим (оскільки спроможність щодо будівництва та експлуатації таких закладів не входить у сферу компетенції міністерства, що відповідає за питання зайнятості).
--	---

	<p>Більш доступним і більш здійсненним варіантом було б надання незайнятим жінкам допомоги по догляду за дітьми, щоб вони брали участь в активних програмах на ринку праці або влаштувалися на роботу.</p> <p>■ Жінки переважають на посадах у державному секторі. Це питання можна вирішити шляхом віддання пріоритету в наданні послуг із зайнятості та проведенні відповідних програм робочим місцям у приватному секторі. Проте, на «щільному» ринку праці конкуренція за робочі місця висока, що збільшує загальну вартість програм, спрямованих на сприяння входженню безробітних жінок у приватний сектор. Такий варіант був би здійсненним, якщо б була можливість збільшити фінансові ресурси для проведення АПРП. Він є доступним, якщо очікувана дохідність інвестицій (економічна й соціальна) є прийнятною.⁷</p> <p>Чоловіки реєструються як безробітні менше, ніж жінки. Ширший набір вакантних робочих місць може залучити чоловіків до служби зайнятості. Збільшення набору вакансій, що їх ДСЗ може надати, можна забезпечити цілим рядом способів, деякі з котрих дорожчі за інших: 1) розширити контакти консультантів із роботодавцями та збільшити пропозицію послуг для роботодавців (наприклад, роботодавці високо оцінюють такі послуги, як аналіз робочих завдань і психо-настановче тестування можливих працівників, вони не є дуже дорогими, але вимагають зміни внутрішніх процедур і, можливо, збільшення штату); 2) розвинути співробітництво з приватними агентствами зайнятості, щоб їхній перелік вакансій також був доступний у ДСЗ (це, мабуть, найбільш здійснений та доступний варіант дій у короткостроковій перспективі); 3) удосконалити веб-портал ДСЗ і дозволити роботодавцям реєструвати вакансії безпосередньо у базі даних апарату служби (це передбачає витрати на програмне забезпечення і апаратні засоби, зміну процедур, підготовку кадрів тощо).</p> <p>Наприкінці цього заходу тренер запише на чистому фліп-чарті найбільш здійсненні та доступні варіанти, розроблені учасниками (по одному варіанту для кожної з трьох найбільш пріоритетних проблем). Це стане основою для планування дій.</p>
--	--

<p>Планування дій для усунення недоліків щодо рівності</p>	<p>Планування дій означає формування ряду завдань або кроків, спрямованих на досягнення цілі. У плані треба визначити, чого ми хочемо досягти, хто відповідає за це, як ці заходи будуть впроваджуватися, коли та які ресурси потрібні для їхньої реалізації.</p>
---	---

⁷ Адаптовано з джерела «Азбука прав трудящих жінок і гендерної рівності», МОП, 2007.

**Планування
дій для
усунення
недоліків
щодо рівності**

Мета повинна показувати, що саме має бути досягнуто в результаті виконання плану. Мета повинна бути сформульована якомога чіткіше та стисліше. Її повинні супроводжувати одне чи декілька завдань, що піддаються кількісному визначенню та перевірці.

- ✓ Наприклад, мета може бути сформульована так: *«Надати чоловікам і жінкам рівний доступ до послуг і програм ДСЗ».*

Завдання є контрольними цифрами для моніторингу прогресу в досягненні мети та оцінювання впливу заходів, які були здійснені.

- ✓ Наприклад, завдання для вищезазначеної мети могло б виглядати так: *«Збільшити на 15 відсотків кількість чоловіків/жінок, які отримують індивідуальні послуги з зайнятості».*

Результати показують зміну, яка має відбутися у встановлений строк. Їх слід виражати у формі намірів, що можуть бути реально здійснені. Визначаючи результати, слід пам'ятати про ціль (більш довгострокову мету), а також про ресурси, котрі можуть бути наявними.

- ✓ Можливий приклад результату: *«Система на основі ІКТ розроблена й використовується всіма місцевими відділеннями ДСЗ для реєстрації безробітних чоловіків і жінок».*

Тренер повинен нагадати учасникам важливість ретельного формування показників, тому що вони вимірюватимуть досягнутий прогрес (вставка 3.3). Невід'ємним елементом для побудови досяжних показників є точний базовий рівень.

Вставка 3.2. Поради щодо розроблення показників

Доречність. Показники повинні бути доречними для потреб користувача; вони повинні точно відповідати тому, чого користувач прагне досягти.

Розбивка. Всі дані повинні бути розбиті за статтю. Це – ключовий момент для розроблення ґендерно-чутливих показників. В усіх можливих випадках дані також слід розбивати за віком, рівнем освіти та іншими змінними.

Зрозумілість. Показники повинні бути легкими для використання й розуміння та розроблені на рівні, що відповідає інституціональним можливостям користувача.

Чіткість визначення. Нечітко визначений показник допускатиме декілька тлумачень і може вимірюватися в різні способи в різний час і в різних місцях. Слід також обережно визначати норму або еталон. Наприклад, що є нормою при вивченні становища жінок: становище чоловіків у даному регіоні або становище жінок в інших регіонах?

Вибрана кількість повинна бути малою. Немає жорстких і точних правил визначення відповідної кількості, але практичний досвід показує, що користувачеві слід уникати двох спокус: надлишку інформації та надмірного укрупнення, тобто розроблення складеного показника на основі схем укрупнення і зважування, котрі можуть приховувати важливу інформацію. Як правило, кількість показників повинна бути якомога меншою та розукрупненою, особливо для нових проектів. З часом, після певного експериментування можна розробити більшу сукупність показників.

Конкретність. Вибір показників повинен відображати ті недоліки та проблеми, котрі дана дія повинна змінити.

Технічна обґрунтованість. Дані повинні бути достовірними. Користувач або читач повинен бути поінформований про те, як формувалися показники. Слід подати стисле обговорення їхнього значення, тлумачення та, що найважливіше, їхніх обмежень. Показники повинні бути доступними в терміновому порядку, особливо якщо вони мають надати зворотний зв'язок щодо проблем під час тлумачення.

Перспективність. Чітко побудована система показників не повинна обмежуватися передачею інформації тільки про існуючі проблеми. Показники також повинні вимірювати тенденції в динаміці.

Пристосовність. Показники повинні передбачати легке пристосування для використання в інших регіонах і обставинах.

Джерело: *Canadian International Development Agency (CIDA), Guide to Gender-Sensitive Indicators, 1997, [http://www.acdi-cida.gc.ca/inet/images.nsf/vLUIImages/Policy/\\$file/WID-GUID-E.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/inet/images.nsf/vLUIImages/Policy/$file/WID-GUID-E.pdf)*

Для кожного визначеного результату необхідно встановити конкретні та *гендерно-чутливі показники* (вставка 3.2). Ці показники дуже важливі для вимірювання ефективності роботи в динаміці. Вони повинні бути *конкретними, вимірними, досяжними, доречними та своєчасними* (скорочено англійською SMART). Виходячи з практичного досвіду, кожний результат повинен мати принаймні один показник.

Наприклад: «Щорічне збільшення на 5 відсотків кількості чоловіків і жінок, які реєструються у місцевих відділеннях ДСЗ».

Вставка 3.3. Гендерно-чутливі показники

Гендерно-чутливий показник визначається як показник, що охоплює зміни, пов'язані з гендером. Так, гендерна статистика надає фактографічну інформацію про становище жінок, тоді як гендерно-чутливий показник надає пряий доказ становища жінок відносно еталонної групи.

Приклад гендерних статистичних даних:

— 60% жінок в Атлантиді грамотні, тоді як п'ять років тому цей показник становив 30%.

Приклад гендерно-чутливого показника:

— 60% жінок в Атлантиді грамотні, тоді як серед чоловіків грамотних 82%, а п'ять років тому ці показники становили відповідно 30% і 52%.

Джерело: T. Beck, *Using gender- sensitive indicators. A reference Manual for Governments and other stakeholders, Commonwealth Secretariat, June 1999*

Заходи – це короткі заяви, що описують ряд окремих задач, що підлягають виконанню. Реалізація всіх задач, зазначених у заходах, повинна спричинити зміну, описану у відповідному результаті. Досягнення результатів у свою чергу повинно призвести до досягнення поставленої мети.

- ✓ Можливий приклад заходу за вищезгаданим результатом: *«Розробити та затвердити технічну специфікацію для запровадження нової системи реєстрації безробітних на основі ІКТ та Інтернету».*

**Захід 3.2.
Розроблення
комплексу
заходів для
усунення
недоліків щодо
рівності**

Станом на даний момент тренінгу учасники: 1) визначили три недоліки/проблеми, які треба усунути; 2) розробили базовий рівень (відправну точку) для кожного з цих недоліків/проблем; та 3) вибрали найбільш ефективний варіант розв'язання цієї задачі. Все це слугуватиме для формулювання мети, завдань, результатів, показників і заходів, які здійснюватимуться для покращення реалізації комплексного гендерного підходу.

Захід 3.2 (*Розроблення комплексу заходів для усунення недоліків щодо рівності*) вимагає, щоб учасники, поділені на три групи (ті самі, що виконували Захід 3.1), сформулювали план дій, використовуючи шаблон, наведений у навчальному комплекті, та подані приклади. Під час представлення результатів групової роботи тренер повинен нагадати про важливість врахування різних наслідків, що їх розроблені дії можуть мати відповідно для чоловіків і жінок. Даний тренінг повинен обмежити цю вправу розробленням максимум двох результатів і трьох заходів на кожний результат, оскільки основне навчання полягає у процесі планування дій, а не у кінцевому продукті.

Захід 3.2. Розроблення комплексу заходів для усунення недоліків щодо рівності

Недолік/проблема	Базовий рівень	Варіанти
Чоловіки менше реєструються у ДСЗ, ніж жінки, і, як наслідок, мають вужчий доступ до послуг і програм щодо зайнятості.	65% зареєстрованих шукачів роботи – жінки (2008) 35% зареєстрованих шукачів роботи – чоловіки (2008).	1. Запровадити системи реєстрації безробітних із сенсорним екраном/ на базі Інтернет-засобів.



Мета	Завдання	Результат	Показник	Заходи
Покращити доступ безробітних чоловіків і жінок до послуг і програм ДСЗ	Збільшити до 2013 року кількість чоловіків, які користуються послугами ДСЗ, на 15%	У місцевих центрах зайнятості впроваджені системи реєстрації безробітних із сенсорним екраном/ на базі Інтернет-засобів	Щорічне збільшення на 5 відсотків кількості чоловіків, які реєструються у місцевих відділеннях ДСЗ	1. Розробити та затвердити технічну специфікацію для запровадження нової системи реєстрації безробітних на основі ІКТ та Інтернету. 2. 3.
	↑ Зв'язок із строками	↑ Зв'язок із ресурсами		
Мета	Завдання	Результат	Показник	Заходи

	<p>У ході представлення в пленарному режимі дій, запропонованих учасниками, тренер повинен ретельно подивитися на те, як були розроблені показники. Часто показники розробляються фактично на основі того, що виглядає досяжним на момент розроблення, а не на реальних розрахунках, виконаних на основі існуючого базового рівня. Якщо даних і цифр, необхідних для розроблення обґрунтованого базового рівня, немає, то першою дією, котру слід запланувати, є збирання необхідних кількісних даних.</p> <p>На закінчення заняття тренер повинен нагадати, що важливими передумовами ефективного комплексного ґендерного підходу є чітка і прозора організаційна структура, чіткі механізми забезпечення виконання і сильний акцент у роботі організації/департаменту/підрозділу на досягнення рівності.</p> <p>У роздатковому матеріалі 3.1 <i>Варіанти, заходи та програми ґендерної рівності для адміністрації ДСЗ</i> подані деякі пропозиції щодо підходів, які служба зайнятості може розглянути на предмет покращення ефективності забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок.</p>
--	--

Роздатковий матеріал 3.1. Варіанти, заходи та програми ґендерної рівності для адміністрації ДСЗ

Варіанти, заходи та програми ґендерної рівності	Коментарі / результати
1. Системна реформа служби зайнятості	
Багаторівневий підхід	<p>Цей підхід передбачає надання базової послуги всім шукачам роботи з особливою увагою до тих, кого важко працевлаштувати. Безробітним, становище яких вважається кращим, пропонується «м'яка допомога», спектр якої – від навичок пошуку роботи до групового консультування чи самообслуговування, тоді як тим, кого важко працевлаштувати, надаються інтенсивні та персоналізовані послуги на основі комплексних пакетів активних програм на ринку праці. Такий підхід також вважається ефективним у досягненні ґендерної рівності, тому що стать часто є визначальним чинником невикладного становища на ринку праці.</p>

<p>Система профілювання</p>	<p>Система профілювання є методом, альтернативним багаторівневим послугам. Зазвичай вона призводить до підписання індивідуального плану працевлаштування, де описується шлях, який особа пройде для знайдення роботи.</p>
<p>Навчання всіх працівників ДСЗ для підвищення рівня обізнаності щодо гендерних питань</p>	<p>Найбільш поширений з використовуваних підходів, але його дієвість покращується, якщо його супроводжують інші програми/підходи. Його необхідно підтримувати з часом, а результати треба вимірювати (наприклад, яку користь отримують безробітні жінки? Чи є служба більш гендерно-чутливою в результаті навчання?).</p>
<p>Гендерно-чутливі процедури та інструкції щодо поведження з клієнтами</p>	<p>Служба розробляє та впроваджує робочі процедури, спрямовані на компенсацію гендерної нерівності в поведженні з клієнтами. У цих процедурах викладено певний кодекс практики, що підлягає контролю та вивченню впливу.</p> <p>Див., приміром, матеріал щодо гендерно-чутливої професійної орієнтації в посібнику для служби зайнятості Мальти. Цей підхід інколи супроводжує практика «гендерного інспектування».</p>
<p>«Гендерна експертиза» професійної орієнтації та консультування з питань зайнятості</p>	<p>Фахівці з гендерних питань регулярно вивчають практику, робочий процес і процедури служби зайнятості на предмет відповідності встановленим гендерним показникам. Зазвичай перед цим і після цього проводяться навчальні заходи з гендерних питань.</p>
<p>Гендерно-чутливі інформаційні матеріали, розробка кампанії, спрямованої на протидію гендерним стереотипам</p>	<p>Часто ДСЗ постійно використовує один і той самий інформаційний матеріал, приділяючи мало уваги тому, чи увічнюють друковані матеріали, що роздаються клієнтам, гендерну сегрегацію в сфері занятості. Наприклад, картинка, на якій зображені тільки чоловіки, що виконують ручну працю на кшталт водопровідних або будівельних робіт, просуває ідею про те, що така праця підходить тільки чоловікам.</p> <p>У деяких країнах, перш за все у Канаді, США та Великобританії, періодично проводяться кампанії за подолання гендерних стереотипів у галузі праці та занять, спрямовані як на окремих осіб, так і на компанії.</p>

<p>Перегляд порядку укладення контрактів на підготовку кадрів з надавачами послуг із навчання (оцінка ефективності)</p>	<p>Надавачі послуг із навчання, яких наймає ДСЗ, повинні впроваджувати заходи (встановлювати цільові показники) для усунення ґендерної сегрегації. Надавачі послуг із навчання мають пропонувати заняття з ознайомлення з підприємством, наставництво, випробну роботу та дублювання у нетрадиційних професіях. Вони також повинні активізувати курси з гнучким розкладом. Під час аналізу ефективності роботи ДСЗ перевіряє досягнення встановлених цільових ґендерних показників.</p>
<p>Допомога по догляду за дітьми на додаток до АПРП</p>	<p>ДСЗ пропонує допомогу або премії для державних дитячих закладів, щоб допомогти жінкам, які беруть участь в заходах активної політики на ринку праці.</p>
<p>2. Орієнтація на безробітних жінок</p>	
<p>Аналіз кваліфікації у процесі консультування та професійної орієнтації</p>	<p>Цей підхід впроваджується, якщо в національній кваліфікаційній системі має місце упередження на користь отримання формальної освіти. Безробітний клієнт проходить оцінку кваліфікації та вмінь, щоб перевірити всі знання й навички, отримані протягом життя. Такі оцінки корисні для розширення професійного вибору клієнтів. Зазвичай їх проводять кваліфікаційні центри, акредитовані при центрах зайнятості.</p>
<p>Започаткування навчальних курсів для одної статі та випробної роботи у нетрадиційних професіях</p>	<p>Надає клієнтам служби зайнятості можливість «спробувати» нетрадиційні професії (наприклад, професію дитячого вихователя для чоловіків і будівельні професії для жінок). Те, що випробні роботи та курси призначені для одної статі, допомагає клієнтам подолати психологічні бар'єри, існуючі через укорінені стереотипи. Зазвичай ці заходи супроводжуються модулями зі зміцнення довіри та впевненості.</p>
<p>3. Орієнтація на роботодавців</p>	
<p>Інформаційно-роз'яснювальні програми щодо ґендерних питань для роботодавців</p>	<p>Пропонуються ДСЗ роботодавцям безкоштовно. Ці програми підтримують аргументацію на користь рівності та різноманіття, а також допомагають роботодавцям дотримуватися юридичних вимог щодо рівності в галузі праці та занять.</p>

<p>Структури критеріїв наймання та відбору кадрів, що використовуються роботодавцями</p>	<p>Служба зайнятості допомагає роботодавцям переглянути їхній порядок набору кадрів, вимоги до роботи, процедури розміщення оголошень про вакансії тощо, щоб забезпечити дотримання ними чинного законодавства про рівність. Зазвичай цьому передують безкоштовні інформаційно-роз'яснювальні програми.</p>
<p>Кодекс сумлінної практики роботодавців щодо гендерної рівності</p>	<p>ДСЗ надає підприємству підтримку в розробленні та затвердженні пакету корпоративних правил щодо гендерної рівності. Діапазон охоплення цих правил широкий – від розміщення оголошень, набору кадрів і можливостей щодо просування по службі до сексуальних домагань на робочому місці.</p>
<p>Підходи на основі оцінки і аналізу робочих завдань</p>	<p>Посадові інструкції та шкали заробітної плати в компанії переглядаються на основі вмінь, потрібних для кожної роботи (аналізу робочих завдань), зокрема рівня відповідальності, підзвітності тощо. Остаточний результат: однакові вміння, визначені в різних професіях, оплачуються в однаковому розмірі, що забезпечує рівне винагородження за рівноцінну працю.</p>
<p>Фінансові стимули до прийняття на роботу нетипових працівників</p>	<p>Такий підхід реалізується за допомогою дотацій до заробітної плати. Компанії, що наймають нетипового працівника, отримують дотації на певний період. Зазвичай це супроводжується наставництвом та інструктуванням працівників. Оскільки дотації до заробітної плати викликають значні ефекти заміщення та вивільнення, такі підходи зазвичай передбачаються як компенсаційні дії.</p>

ЗАНЯТТЯ 4

КОНТРОЛЬ ЕФЕКТИВНОСТІ

- Цілі навчання:** Після цього заняття учасники зможуть:
- використовувати показники ефективності роботи ДСЗ для вимірювання прогресу в досягненні цілей гендерної рівності.
- Тривалість заняття:** 90 хвилин
- Заходи:** ✓ Вимірювання прогресу в досягненні гендерної рівності

Контроль	<p>Заключна частина тренінгу спрямована на контроль за наслідками вжитих дій та визначення способів, у які ці дії можна при необхідності перебудувати для кращого сприяння гендерній рівності. Потреба у перебудові є особливо нагальною там, де початкові гендерні відмінності є сильними та мають значний вплив на шанси жінок на ринку праці й на їхні можливості адаптуватися з часом до нових умов.</p> <p>Вимірювання ефективності може передбачати оцінку впливу минулих заходів (тобто моніторинг і оцінку), а також установлення еталонів для ефективності в майбутньому (визначення контрольних завдань). Запровадження систем вимірювання ефективності, однак, передбачає існування достовірних даних і придатних показників.</p> <p>Показники ефективності надають керівникам і працівникам центрів зайнятості кількісну інформацію, необхідну їм для: 1) забезпечення ефективної реалізації програм і надання послуг та 2) оцінювання ступеню виконання гендерних завдань.</p> <p>Увагу слід приділяти як якісним, так і кількісним показникам. Наприклад, підвищення коефіцієнту працевлаштування жінок може бути бажаним, але якщо жінок працевлаштовують тільки на сегреговану, низькооплачувану роботу, то це означає проблему якості роботи.</p>
Показники для вимірювання ефективності роботи ДСЗ	<p>Найширше використовувані міри для контролю ефективності роботи ДСЗ – показники попиту, локальних результатів, загальних результатів та впливу. Тренер, можливо, побажає розповсюдити наведені нижче таблиці щоб обговорити з учасниками, як за допомогою кожного з цих показників вимірювати прогрес у впровадженні комплексного гендерного підходу.</p>

Роздатковий матеріал 4.1. Показники для вимірювання ефективності роботи ДСЗ

Показники попиту	Опис	Розбивка
Склад клієнтів (осіб/компаній)	$\frac{\text{Кількість клієнтів по типах за рік } t}{\text{Загальна кількість клієнтів за рік } t}$	<p><u>Особи</u> за статтю, віком, освітою, тривалістю безробіття, типом невикладного становища</p> <p><u>Компанії</u> за сектором економіки, розміром</p>
Зміна кількості клієнтів (осіб/компаній)	$\frac{\text{Кількість клієнтів за рік } t}{\text{Кількість клієнтів за рік } t-1}$	<p>По типах послуг (ІРП, консультування, працевлаштування, активні програми на ринку праці)</p> <p><u>Особи</u> за статтю, віком, освітою, тривалістю безробіття, типом невикладного становища</p> <p><u>Компанії</u> за сектором економіки, розміром</p>
Приплив клієнтів (осіб/компаній)	$\frac{\text{Кількість клієнтів за рік } t}{\text{Кількість клієнтів на кінець року } t-1}$	<p><u>Особи</u> за статтю, віком, освітою, тривалістю безробіття, типом невикладного становища</p> <p><u>Компанії</u> за сектором економіки, розміром</p>

Показники попиту надають інформацію про клієнтів ДСЗ – окремих шукачів роботи та роботодавців. Ця інформація допомагає службі відстежувати, як конкретна політика, програми та дії впливають на ринок праці.

Ці показники вимірюють зміни у кількості та потоках безробітних у розрізі їхніх індивідуальних характеристик (таких як стать, вік і рівень освіти), а також зміни у кількості підприємств, що розміщують оголошення про вакансії. Наприклад:

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ про успіх програми інформаційно-роз'яснювальної роботи, спрямованої на сприяння участі жінок у ринку праці, можна судити за збільшенням припливу жінок, які шукають роботу (показник: приплив шукачів роботи за статтю), за рік; ✓ про прогрес у залученні роботодавців у секторах економіки, що розвиваються, можна судити за збільшенням кількості підприємств у цих секторах за рік (приплив компаній по секторах економіки).
--	---

Показники локальних результатів:

Показники локальних результатів	Опис	Розбивка
Ступінь охоплення цільової сукупності (компаній)	<p>Кількість компаній, що користуються послугами ДСЗ *100</p> <p>= -----</p> <p>Загальна кількість компаній у контрольному районі</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ за сектором економіки ■ за розміром
Ступінь охоплення цільової сукупності (осіб)	<p>Кількість осіб, які користуються послугами ДСЗ *100</p> <p>= -----</p> <p>Цільова сукупність (активне населення або безробітні у контрольному районі)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ за типом послуги ДСЗ ■ за статтю ■ за віком ■ за освітою ■ за тривалістю безробіття ■ за типом невикладного становища (інвалідність, етнічна меншина)
Впровадження	<p>Кількість впроваджених дій</p> <p>= -----</p> <p>Кількість запланованих дій</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ за видом діяльності та цільовою сукупністю

Показники локальних результатів – це показники, що найширше використовуються в системах програмно-цільового управління для оцінювання ефективності роботи місцевих центрів зайнятості. Ці показники надають загальну інформацію про охоплення ДСЗ з точки зору кількості шукачів роботи та підприємств. Наприклад:

- ✓ дію зі сприяння інтеграції жінок у ринок праці можна виміряти через збільшення кількості жінок, які користуються посередницькими послугами ДСЗ, порівняно з кількістю жінок, виявлених як безробітні під час обстеження робочої сили на конкретній території (ступінь охоплення цільового населення за статтю та за послугами ДСЗ).

Цей набір показників корисніший, якщо його використовувати разом із показниками загальних результатів. Наприклад, місцевий центр зайнятості може демонструвати високий ступінь охоплення вибраної цільової групи (наприклад, жінок, які є безробітними протягом тривалого часу), але дуже низький коефіцієнт працевлаштування (валовий коефіцієнт працевлаштування за статтю та тривалістю періоду безробіття). Це може означати наявність проблеми у посередницькій функції (наприклад, спеціалісти центрів зайнятості мають труднощі у переконуванні роботодавців щодо наймання жінок, які є безробітними протягом тривалого часу). Цю проблему можна розв'язати шляхом об'єднання та впорядкування заходів (наприклад, об'єднання консультацій з активною програмою, такою як програма субсидій, що стимулюють зайнятість).

Показники загальних результатів:

Показники загальних результатів	Опис	Розбивка
Валові коефіцієнти працевлаштування (для осіб)	$\frac{\text{Кількість працевлаштованих}}{\text{Цільова сукупність}} * 100$	<ul style="list-style-type: none"> ■ за типом послуги ■ за типом клієнтів (особи/компанії) ■ за типом робочих місць <p><u>По типах послуг</u> (ІРП, консультування, працевлаштування, активні програми на ринку праці)</p> <p><u>Особи</u> за статтю, віком, освітою, тривалістю безробіття, типом невігідного становища, професією, типом контракту</p> <p><u>Компанії</u> за сектором економіки, розміром</p>

Валові коефіцієнти працевлаштування (для компаній)	$\text{Кількість прийнятих на роботу} \times 100$ $= \frac{\text{Кількість прийнятих на роботу}}{\text{Загальна кількість прийнятих}} \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> ■ за типом послуги ■ за сектором економіки ■ за розміром ■ за видом наймання
Витрати на одного працевлаштованого	$\frac{\text{Загальні витрати}}{\text{Кількість працевлаштованих}}$	<ul style="list-style-type: none"> ■ усього ■ за типом послуги ■ по клієнтах, охоплених даним заходом
Ступінь задоволеності за фактом (компаній)	$\frac{\text{Кількість клієнтів, задоволених послугою} \times 100}{\text{Загальна кількість клієнтів}}$	<ul style="list-style-type: none"> ■ за типом послуги ■ за сектором економіки ■ за розміром

Показники загальних результатів – це показники, які треба розглядати ретельніше, щоб зрозуміти, які успіхи робить ДСЗ у своїй діяльності. У цілому найбільш значущий показник – це валові коефіцієнти працевлаштування безробітних за індивідуальними характеристиками та вартістю. Чим більш деталізовані ці цифри, тим краще, тому що це дозволяє проводити порівняння між чоловіками та жінками.

Наприклад:

- ✓ якщо дія, запланована ДСЗ, полягає у збільшенні кількості чоловіків, зайнятих у секторі, де переважають жінки, наприклад, у сфері догляду за літніми людьми, то такий показник, як валовий коефіцієнт працевлаштування за статтю, професією та сектором економіки, дозволить порівняти, скільки жінок і скільки чоловіків були працевлаштовані на такі роботи за певний період. Порівняння цього показника з цифрами за попередній період дозволить ДСЗ судити про те, чи є вжиті дії успішними чи ні.

Вартість – це важлива змінна для вимірювання: вона дозволяє вирішити, чи є послуга або програма економічно ефективною, наприклад, чи виправдовує рівень доходу з точки зору працевлаштування вкладені кошти.

Наприклад:

- ✓ загальна вартість навчальних програм із підвищення кваліфікації чоловіків менша, ніж вартість навчальних курсів, організованих для жінок, тому що останнім потрібні довші терміни для набуття необхідних робочих навичок (показник: загальна вартість за видами послуг). Проте, рівень працевлаштування після проходження навчальної програми для жінок вище, ніж для чоловіків, тому вартість на одну працевлаштовану особу для жінок нижче.

	<p>Часто контроль ефективності роботи припиняють на валових коефіцієнтах працевлаштування, не вивчаючи якість такого працевлаштування. Наприклад, не настільки складно працевлаштувати значну кількість безробітних жінок на роботу низької якості, погано оплачувану, з тривалим робочим часом тощо. Набагато складніше працевлаштувати жінок на високооплачувану, якісну роботу. Ось чому також важливою є «якість роботи», у працевлаштуванні на яку ДСЗ надала посередницькі послуги. Її можна визначити шляхом вивчення професій, на які працевлаштовані чоловіки та жінки; виду трудового договору, який отримують чоловіки та жінки (постійна чи тимчасова зайнятість, робота на умовах повного чи неповного робочого часу); тривалості робочого часу, рівня заробітної плати та інших умов праці. Корисно також запитати у клієнтів їхню думку щодо послуг, які вони отримали. Служби зайнятості дедалі частіше проводять обстеження ступеню задоволеності клієнтів, щоб визначити ті напрямки надання послуг, які потребують покращення.</p>
--	---

Показники впливу:

Показники впливу	Опис	Розбивка
Коефіцієнт негайного переходу	<p>Кількість бенефіціарів, прийнятих на роботу за результатами програми (або з більшим доходом)</p> <p>-----</p> <p>Загальна кількість працевлаштованих за даний період</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ за статтю, віковою групою, освітою, тривалістю безробіття, типом невикладного становища, професією, типом контракту
Чистий коефіцієнт працевлаштування (для осіб)	<p>Валова кількість працевлаштованих мінус «мертвий вантаж» і заміщення</p> <p>-----</p> <p>Загальна кількість працевлаштованих</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ за статтю, віковою групою, освітою, тривалістю безробіття, типом невикладного становища, професією, типом контракту
Чистий коефіцієнт працевлаштування (для компаній)	<p>Валова кількість працевлаштованих мінус «мертвий вантаж» і заміщення</p> <p>-----</p> <p>Загальна кількість прийнятих на роботу</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ за сектором економіки та розміром

Якісні робочі місця	<p>% бенефіціарів, прийнятих на роботу на умовах повного робочого часу й на постійну роботу через 12 місяців</p> <p>-----</p> <p>% робочих місць на умовах повного робочого часу й постійних робочих місць у регіоні</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ за статтю, віковою групою, освітою, тривалістю безробіття, типом невикладного становища, професією, типом контракту
---------------------	--	---

	<p><i>Показники впливу</i> вимірюють чистий вплив послуг із зайнятості (в цілому) та заходів активної політики на ринку праці, зокрема, на загальну зайнятість і безробіття шляхом оцінки ефектів баласту, заміни та заміщення.</p> <p>Оцінки чистого впливу проводяться дуже рідко, тому що це потребує багато часу і коштів. Проте, вони є невід'ємними для того, щоб:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ вирішити, чи належним чином розроблені, спрямовані, впорядковані та реалізовані програми ДСЗ; ■ виміряти вплив на окремих осіб із точки зору зайнятості та доходу; ■ порівняти результати різних програм; <p>продемонструвати, що саме працює і для кого.</p>
--	--

<p>Захід 4.1. Показники для вимірювання ефективності роботи ДСЗ щодо гендерної рівності</p>	<p>Захід 4.1 (<i>Вимірювання ефективності роботи щодо гендерної рівності</i>) надає учасникам можливість разом з тренером перевірити, чи збігаються показники, розроблені ними в їхньому плані дій, з будь-яким набором показників, що використовуються ДСЗ для вимірювання ефективності надання послуг.</p> <p>На пленарному занятті учасникам пропонується вказати, який показник ефективності роботи можна використати для вимірювання прогресу в реалізації дії, запропонованої для досягнення гендерної рівності. Можна зазначати багато показників. Тренер повинен скласти список показників плану дій у лівій частині фліп-чарту, а у правій частині записати відповідні показники, запропоновані учасниками.</p>
---	--

Захід 4.1. Вимірювання ефективності роботи щодо ґендерної рівності

Показник плану дій	Показник для контролю ефективності
<p>■ Щорічне збільшення на 5 відсотків кількості чоловіків, які реєструються у місцевих відділеннях ДСЗ</p> <div style="border: 1px solid black; background-color: #d9e1f2; padding: 5px; margin: 10px auto; width: 100px; text-align: center;">Приклад</div>	<p>Показник попиту <i>Склад клієнтів:</i> Кількість індивідуальних клієнтів за статтю за рік t / Загальна кількість клієнтів за рік t</p> <p><i>Зміна кількості клієнтів:</i> Кількість клієнтів за статтю за рік t / Кількість клієнтів за статтю за рік t-1</p> <p><i>Приплив клієнтів:</i> Кількість нових клієнтів за статтю за рік t / Кількість клієнтів за статтю на кінець року t-1</p> <p>Показники локальних результатів <i>Ступінь охоплення цільової сукупності:</i> Кількість чоловіків, які реєструються у ДСЗ *100 / Кількість безробітних чоловіків у контрольному районі</p>

	<p>На завершення заняття з показників ефективності роботи тренера слід згадати джерела даних, що, як правило, використовуються для вимірювання цих показників:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Показники попиту:</i> використовуються цифри з реєстру шукачів роботи та роботодавців ДСЗ (адміністративні дані). ■ <i>Показники локальних результатів:</i> використовуються цифри з реєстру шукачів роботи та роботодавців ДСЗ (адміністративні дані); дані обстеження робочої сили (або обстеження бюджетів домогосподарств чи перепису населення), дані обстеження підприємств (огляду господарської діяльності, огляду вакантних робочих місць або огляду заробітної плати). ■ <i>Показники загальних результатів:</i> можуть вимірюватися за допомогою адміністративних даних (реєстру ДСЗ щодо відтоку у сферу зайнятості разом із документацією щодо соціального страхування чи оподаткування) або даних на основі обстежень (опитувань серед клієнтів послуги або програми, які проводяться зазвичай через півроку після закінчення надання послуги чи проведення програми). Другий метод більш надійний, тому що він також дозволяє виявити клієнтів, які працюють неформально. ■ <i>Показники впливу:</i> використовуються дані на основі обстеження вибірки безробітних, охоплених послугою чи програмою ДСЗ. Таке обстеження зазвичай проводять через два-три роки після закінчення надання послуги чи проведення програми.
--	--

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДЛЯ ТРЕНЕРІВ

<p>Розуміння аудиторії</p>	<p>Обізнаність і розуміння природи й характеристик учасників є вирішальним фактором при плануванні, розробленні та проведенні тренінгу. Маючи це розуміння, тренери будуть більш чутливими до потреб учасників, зможуть пристосувати тренінг відповідно до того, що є найбільш ефективним для них, і максимально збільшити свій тренінговий досвід.</p>
<p>Розроблення цілей навчання</p>	<p>Цілі – це заяви, які чітко описують, що учасники зможуть робити в результаті набуття тренінгового досвіду. У них викладені заплановані <i>результати</i> навчання. Цілі допомагають тренерам:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ вирішити, чого вони хочуть досягти на тренінгу й як це зробити; ✓ побудувати тренінг відповідно до потреб учасників; ✓ зрозуміти, чи знаходять учасники тренінг доречним і відповідним для їхніх потреб; ✓ визначити зміст і заходи, що їх проводитимуть тренери, і визначити, як їх розробити; ✓ точно вказати, що учасники зможуть робити після тренінгу, дозволяючи в такий спосіб тренерам використовувати відповідне вимірювання результатів навчання; ✓ зосередитися на кінцевих результатах і працювати в напрямку їхнього досягнення.
<p>Визначення критеріїв побудови тренінгу</p>	<p>Перший крок у розробленні тренінгу – визначення цілей навчання. Виходячи з поставлених цілей, тренери можуть підібрати матеріал за предметом і методики навчання, що будуть застосовуватися для доведення цього матеріалу до відома учасників.</p> <p>Тренери повинні мати ґрунтовне знання матеріалу за предметом, який вони включають у курс. Вони також повинні бути добре обізнані з методиками викладання, що їх вони застосовують. Нижче подані деякі вказівки, що допоможуть тренерам у розробленні тренінгу.</p>

ВКАЗІВКИ ЩОДО СТРУКТУРИ ТРЕНІНГУ

Наведені нижче вказівки не є ані жорсткими, ані всеосяжними. Сподіваємося, що тренери виберуть вказівки, які знайдуть корисними, модифікують їх згідно зі своїми потребами та потребами учасників та (або) розширять їх.

- 1.** Дайте огляд курсу, окресливши, що корисного учасники одержать від тренінгу.
- 2.** Викладіть цілі, щоб було зрозуміло, який рівень ефективності очікується від учасників наприкінці тренінгу.
- 3.** Дайте огляд кожної теми та прямо вкажіть її цілі, доречність і вигоди.
- 4.** Якщо у темі вводиться ряд понять, розберіть кожне з них по черзі.
- 5.** Спочатку представте простіші поняття, а потім перейдіть до складніших.
- 6.** Надайте слухачам альтернативні засоби для розуміння предмету (тобто представте спектр методик викладання).
- 7.** Наведіть достатню кількість позитивних прикладів того, що становить собою дане поняття.
- 8.** Наведіть приклади того, що **не** становить собою дане поняття, порівнюючи їх із позитивними прикладами.
- 9.** Дайте учасникам час на розгляд цих прикладів.
- 10.** Викладіть конкретні деталі та фактичні приклади.
- 11.** Покажіть зв'язки між матеріалом за предметом і прикладами з реального життя.
- 12.** Якщо можливо, візьміть приклад з ідей або знань, знайомих для учасників.
- 13.** Виберіть найкращу методику викладання для заохочення знань і розвитку навичок (рольові ігри, ситуаційні дослідження, обмін досвідом серед учасників).
- 14.** Запропонуйте учасникам можливості для доручення (наприклад, шляхом групових дискусій, практичних вправ, бесід у формі запитань і відповідей, розв'язання задач).

	<ol style="list-style-type: none"> 15. Виділіть на обговорення і практичні заняття час, який відповідає складності та важливості матеріалу. 16. Надайте пояснення та (або) приклади залежно від складності матеріалу. 17. Надайте достатню можливість для зворотного зв'язку або взаємодії між тренером та учасниками з метою ефективного контролю за ходом засвоєння матеріалу учасниками. 18. Передбачте достатньо вправ для забезпечення надлишкового вивчення. Надлишкове вивчення – це набуття знання чи навички у ступені, в якому знання чи навичка стають автоматичними. 19. Надайте резюме та зв'яжіть попередню тему з наступною, щоб забезпечити безперервність і плавний перехід від одної теми до іншої. 20. Створіть незагрозливе середовище, що забезпечує самомотивацію.
<p>Визначення критеріїв побудови тренінгу</p>	<p>На основі цих простих керівних принципів тренери можуть почати відбір матеріалу, який вони хочуть включити у тренінг, та методик викладання, які вони застосовуватимуть. Тепер вони зможуть розробити план заняття, який слугуватиме організованим, чітким посібником для реалізації структури тренінгу.</p>
<p>Поради щодо проведення тренінгів</p>	<p>Кваліфіковані та обізнані тренери</p> <p>Маючи конкретну мету для відвідання тренінгу (тобто отримати знання й набути навичок) і обмежений час у своєму розпорядженні, дорослі слухачі очікують, що тренери будуть кваліфікованими та обізнаними. Вони також розраховують на те, що тренери зможуть передати знання й навички. Важливо, щоб тренери знали предмет і приходили на тренінг добре підготовленими. Важливо також, щоб вони знали, як ефективно довести предмет до відома учасників тренінгу.</p>

<p>Поради щодо проведення тренінгів</p>	<p>Застосування до реального світу</p> <p>Дорослі очікують, що навчання надасть їм знання й навички, котрі вони зможуть безпосередньо – й негайно – застосувати у своїй роботі. Тому важливо, щоб тренери виправдали ці очікування, ведучи дослідження у «реальний світ», і знайшли застосування концепцій, що їх вони викладають, у реальному житті. Це дозволить їм надати практичні приклади й використовувати на тренінгу реальні випадки або ситуації.</p> <p>Застосування теорії на практиці</p> <p>Крім фактичного застосування, дорослі слухачі також очікують, що тренінг буде побудований так, щоб поняття і теорії, котрі вони вивчили, можна було легко й невідкладно застосовувати до практичних ситуацій.</p> <p>Щоб виправдати ці очікування, тренери можуть проводити заходи, на яких дорослим слухачам даються інтерактивні ролі. Наприклад, тренер може розробити рольову гру, реалістичне ситуаційне дослідження або вправу з розв'язання задачі, яку проводитимуть учасники.</p>
<p>Як почати тренінг</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тренери повинні роздати учасникам іменні значки. Це допоможе учасникам краще узнати один одного й налагодити спілкування. 2. Якщо можливо, то тренерам слід запропонувати учасникам вітальну чашку кави чи чаю. Хоча учасники очікують, що заняття почнеться вчасно, не завадить витратити кілька хвилин на те, щоб привітатися одне з одним і поспілкуватися, перш ніж почнеться тренінг, тому що це дуже допоможе учасникам заспокоїтися та розслабитися. <p>ПРЕДСТАВЛЕННЯ І ОГОЛОШЕННЯ</p> <p>Офіційно відкриваючи заняття, тренери повинні витратити певний час на те, щоб зробити вступні оголошення й надати будь-яку потрібну інформацію. Це задасть тон тренінгу. Нижче наведені деякі вказівки щодо цього.</p> <p>Вітання учасників</p> <p>Вітання тренерів – перша дія перед усією групою. Краще мати перелік учасників і деяку інформацію про них ще до початку тренінгу з тим, щоб дати учасникам зрозуміти, що тренер знає, з ким він розмовляє.</p>

Представлення тренера (тренерів)

Після цього тренерам слід офіційно представитися. Саме в цей момент треба встановити довіру щодо проведення цього курсу. Тренери можуть згадати деякі моменти щодо своєї освіти, відповідного досвіду роботи, конкретної кваліфікації для проведення даного тренінгу й, нарешті, додати кілька особистих деталей для створення взаємної довіри.

Формулювання мети

Тренерам слід ознайомити учасників із метою тренінгу. Мета – це коротка заява про те, чому учасники присутні на тренінгу. У ній оголошується, що саме тренери повинні зробити для учасників протягом тренінгу й що останні повинні зробити як учасники.

Тренери повинні торкнутися головних цілей: краще спочатку розглянути конкретні цілі кожного навчального модуля, а потім уже починати його обговорювати. Крім того, саме в цей момент тренерам слід запитати в учасників, чого вони очікують від тренінгу або які задачі, на їхню думку, він повинен вирішити. Це допоможе тренерам підтвердити потреби учасників і визначити, яким темам слід приділити більше уваги. Тренери можуть записати відповіді учасників на фліпчарті.

Окреслення програми

Тренери повинні надати учасникам програму тренінгу (тобто що саме відбуватиметься й коли, як тренери планують проводити заняття й заходи, в які строки, з якими перервами).

Учасників слід відіслати до розкладу заходів, який був розісланий разом із листом-запрошенням; якщо ж у нього внесені зміни, у даний момент треба роздати відкоригований розклад.

Представлення учасників

Тренери можуть або попросити учасників представитися, або провести захід із налагодження контактів. Вибір залежить від того, чи хочуть тренери просто отримати інформацію про учасників або ж їм потрібні деякі докладніші відомості й вони хочуть створити особливу атмосферу.

У першому з цих випадків тренери можуть просто попросити кожного учасника назвати своє ім'я та прізвище й пояснити, чому учасник відвідує цей тренінг. Якщо тренери відчувають, що багатьом учасників незручно представлятися, вони можуть спробувати провести певний захід для представлення учасників.

НАЛАГОДЖЕННЯ КОНТАКТІВ

Заходи з налагодження контактів, або розминка, можуть допомогти тренерам створити неформальну атмосферу й дозволити учасникам почуватися зручніше у спілкуванні з тренерами й одне з одним. Такі заходи покликані допомогти тренерам створити на тренінгу той клімат, який вони хочуть. Наприклад, залежно від того, які заходи з налагодження контактів використовуються, тренери можуть створити у групі підтримувальний, позитивний клімат співпраці або ж атмосферу відкритості та щирості, щоб сприяти налагодженню міжособистісних відносин. Заходи з налагодження контактів особливо корисні для формування групи з окремих учасників.

СТВОРЕННЯ ВЗАЄМНОЇ ДОВІРИ

Створення й підтримання взаємної довіри критично важливо для успіху тренінгу, тому що це впливає на міру, якою учасники будуть готові слідувати за тренерами. Це також значно впливатиме на ступінь, у якому вони вчитимуться. Така ситуація обумовлена тим, що взаємна довіра призводить до більш відкритої взаємодії між тренерами та учасниками й між самими учасниками, щоб останні якомога більше вчилися одне в одного.

Є кілька способів, у які тренери можуть створити взаємну довіру:

- ✓ використовувати імена учасників, звертаючись до них і відповідаючи на їхні запитання;
- ✓ ставитися до кожного з ввічливістю та гідністю;
- ✓ бути доступним; тренери можуть забезпечити це, охоче йдучи назустріч учасникам і вітаючи зауваження;
- ✓ розглядати помилки делікатно й тактовно.

Після успішного відкриття тренінгу тренери можуть переходити власне до викладання й проведення тренінгу. У наступних параграфах обговорені деякі з найпоширеніших методик викладання, що їх тренери можуть застосовувати.

Методики викладання

Вибираючи найбільш доречну методику викладання для використання, тренерам слід пам'ятати про характер дорослих слухачів і особливу природу й різноманітність учасників. Крім того, слід не забувати про цілі навчання: методики викладання, що їх застосовують тренери, повинні допомагати в досягненні поставлених цілей.

Нижче наведені деякі з методик викладання, з яких тренери можуть вибрати потрібні. Більшість цих методик можна об'єднувати, щоб зробити тренінг ефективнішим і цікавішим.

ЛЕКЦІЯ

Ця методика зазвичай обирається, коли час обмежений та (або) коли група велика. Як правило, головна мета – передати інформацію. Проте, навіть читаючи лекцію, тренери повинні спробувати встановити двостороннє спілкування й залишити час для запитань учасників.

Лекція дозволяє тренереві передати інформацію великій групі учасників за короткий проміжок часу. Вона також забезпечує хороший вступ і перехід до інших методик викладання. Наприклад, за допомогою лекції тренер може представити ситуаційне дослідження, підсумувати результати та знання, отримані з цього дослідження, перейти до наступної теми та представити наступний захід.

Лекція покладає тягар навчання на тренера і обмежує можливості участі та взаємного навчання. Вона також дає обмежений зворотний зв'язок щодо того, чи чітко лектор викладає інформацію та чи розуміють її учасники.

ЗАПИТАННЯ Й ВІДПОВІДІ

Якщо тренери знають, які типи запитань ставити, коли їх використовувати та як прив'язувати їх до цілей навчання, то метод запитань і відповідей може бути дуже ефективним у приверненні та підтриманні інтересу, заохоченні участі, спонуканні до мислення, покращенні розуміння й сприянні взаємному навчанню.

Нижче наведено кілька вказівок щодо застосування цієї методики:

- 1.** Не використовуйте запитання, які поставлять учасників у незручне становище.
- 2.** Забезпечте, щоб запитання було чітким і стислим. Якщо група його не зрозуміла, переформулюйте його.
- 3.** Ставте тільки по одному запитанню за раз.

4. Дайте учасникам час на те, щоб подумати й відповісти.

5. Спочатку поставте запитання всій групі, а потім спрямуйте його конкретному учаснику, щоб кожний був змушений подумати над відповіддю на це запитання.

6. Розглядайте відповіді тактовно. Наприклад, якщо відповідь неправильна, тренер може сказати: «Гарна спроба, але це не зовсім те, що я шукав». Тренери можуть допомагати учаснику знайти правильну відповідь, даючи натяки або ключі, або ж знов спрямувати відповідь до групи, щоб відповіли інші учасники.

Метод запитань і відповідей дозволяє учасникам активно долучитися до навчального процесу. Вони підіймаються у статусі від слухачів до активних учасників. Цей метод також забезпечує зворотний зв'язок щодо того, чи чітко лектор викладає інформацію та чи розуміють її учасники. За допомогою цього методу тренери можуть вимірювати здатність учасників застосовувати обговорювані поняття.

Ця методика потребує значного часу. Викладам слід забезпечити, щоб процес постановки запитань і надання відповідей не призводив до розгляду недоречних тем і щоб він сприяв досягненню цілей. Є ще один недолік: ця методика може заохотити кількох домінуючих учасників до надання відповідей на запитання, тоді як більш нерішучі слухачі утримуватимуться від участі в цьому процесі.

ДИСКУСІЯ

Найбільш ефективно викладання передбачає активну участь групи. Дискусія запрошує до участі й створює відкритий форум для висловлення ідей групи. Тренери можуть або ініціювати загальну групову дискусію, в якій бере участь весь клас, або розбити клас на малі групи. Незалежно від того, яка це дискусія – загальна класна або у малих групах – тренерам слід завжди пам'ятати, що вона повинна бути цілеспрямованою та зосередженою. Дискусії повинні бути продуктивними й вести до досягнення цілей тренінгу.

Під час дискусій у малих групах тренери повинні забезпечити зміну групування учасників на різні заходи, щоб в учасників була можливість взаємодіяти з іншими слухачами й у такий спосіб розширювати свій тренінговий досвід. Тренери також повинні контролювати, що саме обговорює кожна група, щоб запобігти непорозумінням і спрямовувати дискусію в потрібному напрямку.

Тренери можуть робити це, переходячи від одної групи до іншої та делікатно контролюючи побічні дискусії, наприклад, словами: «Отже, повертаючись до предмету дискусії...».

Для того, щоб загальні класні дискусії були ефективними, учасники повинні почуватися зручно у спілкуванні з тренерами та одне з одним. Це дозволяє учасникам більш відкрито висловлювати свої ідеї та думки перед іншими. На загальних класних дискусіях тренери повинні представити, почати та підсумувати дискусію.

Тренерам слід пам'ятати, що, коли дискусійна група велика, вони відповідають за підсумок дискусії, тому вони повинні залишатися на чолі дискусії з точки зору її спрямування, навіть заохочуючи максимальну участь. Тренери повинні забезпечити, щоб дискусія залишалася зосередженою: учасники зазвичай починають нудьгувати й розчаровуватися, якщо відчують, що дискусія «йде по колу», а вони втрачають час.

Дискусії надають чудові можливості для взаємного навчання. Учасники можуть обмінюватися ідеями, вчитися в інших, порівнювати знання й думки, проводити колективний аналіз предмету дискусії та разом працювати над ним.

Головні недоліки цієї методики полягають у тому, що вона потребує багато часу й може відволікати учасників на побічні дискусії. Саме тут потрібні навички ефективного ведення дискусії.

ДЕМОНСТРАЦІЯ/ПРАКТИКА

Ця методика викладання застосовується в основному там, де тренери хочуть, щоб учасники застосували тільки що вивчені теорії чи поняття до практичної ситуації. Цей процес передбачає спонукання учасників до спостереження за «реальною діяльністю», що проводиться шляхом навчання або перегляду демонстраційного матеріалу на відеоплівці. Потім вони можуть самостійно застосувати отримані знання у безпечних умовах навчального середовища, де вони негайно отримують відгуки тренерів та інших учасників.

Ця методика викладання дозволяє учасникам продемонструвати свої навички та негайно отримати зворотний зв'язок щодо того, чи були поняття належним чином зрозумілі та правильно застосовані. Вона також дозволяє учасникам розвивати навички та сприяє їхній впевненості у собі на основі практики.

Проте, ця методика потребує значного часу на підготовку й ретельного планування. Крім того, тренерам треба забезпечити, щоб демонстрація та практика були тісно прив'язані до реальних ситуацій.

СИТУАЦІЙНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

Ситуаційне дослідження – це підготовлена презентація фактів та (або) описів реалістичних ситуацій, які можуть ґрунтуватися на фактичних подіях. Учасникам пропонується разом обговорити ці факти/ситуації та виробити найкращий спосіб дії або найкраще рішення.

Перевага хорошого ситуаційного дослідження полягає в тому, що воно допомагає виробити навички винесення суджень, прийняття рішень і розв'язання задач. Воно також розвиває взаємне навчання, тому що учасники можуть спостерігати, як досліджувану ситуацію сприймає та оцінює кожна група, завдяки чому весь клас отримує альтернативні рішення даної проблеми.

Розроблення хорошого ситуаційного дослідження вимагає значних зусиль. Деякі ситуаційні дослідження надмірно спрощують проблему порівняно з фактичною ситуацією, тому в реальному житті рішення цих проблем є лише частково ефективними або взагалі неефективними. Крім того, щоб отримати хороше ситуаційне дослідження, слід приділяти належну увагу деталям при описуванні ситуації, визначенні персонажів, розробленні належних роздаткових матеріалів і підготовці відповідей.

РОЛЬОВА ГРА

У цій методиці учасники розігрують ситуації, виконуючи призначені ролі. Вона допомагає учасникам визначити точки зору інших, їхнє ставлення, переконання й почуття. Ця методика також надає учасникам можливість практично застосувати нові ставлення, поведінку й навички. Нарешті, вона зменшує соромливість і розвиває впевненість у собі при проявленні нових навичок.

Головний недолік цієї методики – те, що деякі учасники відчувають незручність при її використанні. Щоб подолати опір рольовій грі, тренери повинні роз'яснити переваги цієї методики у вивченні та практичному застосуванні нової поведінки чи навичок, самі підготувати демонстраційний матеріал і наголосити, що ця методика стосується не акторських здібностей, а належного застосування того, що було вивчено. Нижче наведені поради для проведення рольової гри:

1. Надайте довідкову інформацію.
2. Призначте ролі або дозвольте учасникам їх вибрати.
3. Надайте інструкції щодо того, як грати ці ролі.
4. Дайте учасникам час на підготовку до своїх ролей.
5. Призначте принаймні одну особу на роль спостерігача. Задача цього учасника – робити нотатки для наступної дискусії та давати учасникам відгуки щодо навичок, які вони практично використовували в рольовій грі.
6. Якщо учасники виходять з ролі, тренерам слід делікатно нагадати їм про те, що слід повернутися у гру.
7. Запропонуйте кожній групі обговорити результат – усередині групи або з усім класом.
8. Викладіть резюме та підсумок заходу й забезпечте перехід до наступного заходу.
9. Якщо можливо, розгляньте питання про відеозйомку рольової гри. Аналіз знятої на плівку взаємодії під час підсумкової дискусії значно підвищує ефективність навчання.

РОЗВ'ЯЗАННЯ ЗАДАЧІ

Ця методика викладання передбачає представлення реалістичної проблеми, яку учасникам пропонується вирішити у розумний термін. «Реалістична» означає, що заходи пристосовуються до потреб учасників, тобто ставиться така задача, з якою вони зазвичай стикаються у житті, причому використовуються імена, місця або ситуації, котрі вони можуть легко ототожнити.

«МОЗКОВА АТАКА»

«Мозкова атака» - це навчальний процес для генерації творчих ідей та рішень шляхом інтенсивної та вільної групової дискусії. Кожний учасник може розмірковувати вголос і пропонувати якомога більше ідей. «Мозкова атака» дозволяє подивитися на проблеми у новий спосіб (на основі горизонтального мислення). У той час як вертикальне мислення намагається подолати проблеми, стикаючись із «у лоб», горизонтальне мислення намагається обійти їх за допомогою радикально іншого підходу. «Мозкова атака» дозволяє мислити творчо, заохочує повноцінну участь, базується на знаннях і досвіді групи, створює дух співробітництва.

<p>Методики викладання</p>	<p>Головний недолік цієї методики полягає в тому, щоб вона може бути незосередженою, учасники можуть мати труднощі при відході від відомої реальності і, якщо «мозковою атакою» не керувати належним чином, вона може просто викликати критику.</p> <p>Вибір методик викладання тренерами ґрунтуватиметься на наявному часі, власній особистості тренерів, їхніх пріоритетах щодо стилю, а також на особистості та пріоритетах учасників. Яку б методику чи комбінацію методик викладання тренери не використовували, вони завжди повинні обов'язково пам'ятати про цілі навчання та потреби учасників.</p>
<p>Перевірка результатів тренінгу</p>	<p>Оцінка – важливий аспект навчального процесу, який надає тренерам дуже корисну інформацію та зворотний зв'язок щодо ефективності навчання. Існує чотири рівня оцінки. Вибір рівня тренерами залежатиме від типу інформації, яка їм потрібна, і від того, як вони хочуть використовувати результати оцінки.</p> <p>Оцінка реакції дозволяє отримати зворотний зв'язок від учасників. Що вони думали про тренінг? Чи були вони задоволені тренінгом з точки зору змісту та проведення? Чи були досягнуті поставлені цілі тренінгу? Чи були умови належними для навчання? Ось деякі дані, які треба включити для отримання зворотного зв'язку від учасників:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Зміст курсу (зокрема, ясність цілей курсу, пророблення матеріалів, ефективність стратегії викладання, тривалість і темп викладання). 2. Набуті навички та знання. 3. Матеріали курсу (навчальні матеріали, використання наочних засобів). 4. Якість роботи тренера. 5. Умови проведення тренінгу. <p>Оцінка навчання дозволяє проаналізувати ступінь навчання, досягнутий учасниками на тренінгу. Які знання вони отримали, яких навичок вони фактично набули? Цей рівень оцінки залежить від змісту і ґрунтується на ефективності роботи учасників під час навчання. Оцінка рівня навчання може бути проведення за допомогою:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Учасі у роботі класу; 2. Поточної оцінки роботи учасників під час навчальних заходів (тобто застосування знань і навичок під час рольових ігор, ситуаційних досліджень тощо); 3. Тестів із короткими відповідями; 4. Творів; 5. Спостережень у класі.

**Перевірка
результатів
тренінгу**

Оцінка ефективності дозволяє побачити ступінь, у якому знання й навички, набуті під час навчання, перенесені у реальне середовище (або застосовані у реальному середовищі). Які покращення учасники зробили у своєму середовищі? Чи здатні вони зараз забезпечити ефективне керівництво своїми слухачами? Наскільки ефективно вони надають цю послугу? Інформацію для цього рівня оцінки можна зібрати за допомогою:

1. Безпосереднього спостереження;
2. Бесід із керівниками;
3. Оцінки роботи;
4. Звітів учасників (тобто звітів про розглянуті питання й про те, як вони їх вирішили).

Оцінка результатів вивчає вплив, який навчання мало на основну цільову групу. Чи дав тренінг результати, які він мав дати (тобто інтеграцію принципів ґендерної рівності у діяльність ДСЗ)?

ВИБРАНІ ТЕРМІНИ ЩОДО ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ДЛЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ⁸

Доступ до зайнятості. До і в перебігу прийняття на роботу працівникам обох статей мають гарантуватися рівні можливості в плані доступу до зайнятості. Державні і приватні агентства зайнятості мають сприяти рівним можливостям щодо зайнятості, зокрема:

- пропонувати всім потенційним працівникам – як чоловікам, так і жінкам – подавати заяви та розглядати відомості про попередній досвід роботи представників обох статей;
- відхиляти дискримінаційні заявки з боку майбутніх роботодавців та інформувати їх про законодавство й національну політику щодо рівних можливостей;
- інформувати заявників про їхнє право на рівні можливості щодо зайнятості;
- інформувати заявників про політику та практику стосовно заходів, спрямованих на досягнення балансу між роботою та сім'єю.

Вагітність або материнство не мають бути причиною дискримінації у доступі до зайнятості. Від жінки, що поступає на роботу, не можна вимагати проходження тестів на вагітність або довідки про відсутність вагітності, крім випадків, коли національні закони чи нормативні акти обмежують прийняття на роботу вагітних жінок або жінок, які годують груддю, в особливих ситуаціях, наприклад коли робота вважається шкідливою для матері або дитини (Конвенція МОП 2000 р. про охорону материнства (№ 183)).

Оголошення про вакансії: у них не повинні зазначатися жодні переваги для заявників однієї статі чи носіїв іншого конкретного особистого атрибуту, якщо такі переваги не зумовлені чітко характером роботи. Нижче наведені деякі загальні рекомендації щодо оголошень, які складаються з урахуванням ґендеру:

- ✓ Слід уникати ілюстрацій, які натякають на те, що пропонується робота призначена лише для чоловіків або лише для жінок.
- ✓ Слід заохочувати заяви і від жінок, і від чоловіків. У конкретних галузях чи професіях, де одна стать представлена недостатньо, можуть бути корисними формулювання, які заохочують подання заяв представниками статі, яка представлена недостатньо.
- ✓ Оголошення не мають містити вимог, що не стосуються запропонованої роботи й можуть обмежити кількість заяв від жінок.
- ✓ Критерії відбору мають бути об'єктивними, пов'язаними з вимогами саме цієї роботи й застосовуватися рівною мірою до всіх заявників; такі критерії, як стать, вік, зовнішній вигляд і фізичні характеристики, не мають впливати на відбір.

⁸ Адаптовано з джерела «Азбука прав трудящих жінок і ґендерної рівності», МОП, 2007.

- ✓ Оголошення мають бути доступними якомога ширшому колу потенційних заявників; наприклад, їх слід поширювати там, де збираються потенційні заявники обох статей або там, де претенденти можуть почути про дану роботу.
- ✓ Кваліфікаційні вимоги мають ґрунтуватися на чинній посадовій інструкції, в якій чітко визначено мету і функції пропонованої роботи.

Компенсаційні дії (їх також називають позитивними заходами), спрямовані проти дискримінації за ознакою статі, є спеціальними, зазвичай тимчасовими заходами з подолання наслідків дискримінації, яка мала місце в минулому або триває, для створення фактичної рівності можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок. Компенсаційні дії на користь жінок можуть охоплювати широкий спектр заходів, зокрема такі коригувальні дії:

- ✓ визначення завдань, цілей або квот участі жінок у видах діяльності чи секторах або на рівнях, з яких вони раніше виключалися й де вони досі недостатньо представлені;
- ✓ сприяння доступу жінок до ширших можливостей в освіті, професійному навчанні та зайнятості в нетрадиційних секторах і на вищих рівнях відповідальності;
- ✓ надання послуг із працевлаштування, орієнтації й консультування, залучення спеціалістів із ґендерних питань, обізнаних із особливими потребами працюючих і безробітних жінок;
- ✓ інформування та заохочування роботодавців щодо наймання та просування жінок, особливо у зазначених секторах і категоріях;
- ✓ уникнення стереотипів;
- ✓ сприяння активній участі жінок у діяльності органів, що ухвалюють рішення у сфері праці та поза її межами;
- ✓ адаптація умов праці та коригування організації праці таким чином, щоб це відповідало потребам працівників із сімейними обов'язками;
- ✓ прийняття політики дотримання умов контрактів у межах державних видатків;
- ✓ сприяння більшому розподілу професійних, сімейних і громадських обов'язків між чоловіками та жінками.

Рівне винагородження. Винагородження визначено як звичайна, основна чи мінімальна заробітна плата або оклад і будь-яка інша винагорода, надана прямо чи непрямо, в грошах або в натурі роботодавцем працівникові внаслідок виконання останнім якоїсь роботи (Конвенція МОП 1951 р. про рівне винагородження (№ 100)).

Принцип рівної оплати за рівноцінну працю спрямований проти дискримінаційної структурної гендерної упередженості на ринках праці, яка призводить до горизонтальної та вертикальної професійної сегрегації за ознакою статі. Цей принцип означає, що тарифи й типи

винагородження треба встановлювати не з огляду на стать найманого працівника (чи інші особисті характеристики), а на підставі об'єктивної оцінки виконаної роботи. Це – основне право трудящих жінок, широко визнане. Зазвичай наводять кілька причин відмінностей у заробітках за статтю: відмінності у професійних навичках і кваліфікації, у трудовому стажі та секторах зайнятості. Оскільки для структур оплати праці й систем класифікації робочих завдань характерна упередженість, то завдання, виконувані здебільшого жінками, як правило, класифікуються за нижчими рівнями. Жінки великою мірою зосереджені в «гнучкій» роботі – роботі на умовах неповного робочого часу, відрядній або тимчасовій роботі, яка зазвичай оплачується погано. Жінки менше за чоловіків працюють понаднормово.

Працівники з **сімейними обов'язками** – це працівники – чоловіки та жінки, які мають обов'язки стосовно дітей, котрі перебувають на їхньому утриманні, та інших найближчих родичів – членів їхньої сім'ї, котрі по-справжньому потребують їхнього догляду або допомоги, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості щодо підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності (Конвенція МОП 1981 р. про працівників із сімейними обов'язками (№ 156)).

Гнучкість робочої сили визначається здатністю ринку праці швидко пристосовуватися до нових умов. Таке пристосування відбувається у кількох аспектах ринку праці, наприклад коригуванням кількості робочої сили шляхом наймання та звільнення чи повернення до тимчасових контрактів (зовнішня гнучкість) або змінами у тривалості робочого часу, способі організації праці та коригування заробітної плати у відповідь на економічні потрясіння та інші події (внутрішня гнучкість). Гнучкі форми роботи та переведення постійних працівників до категорії тимчасових, зокрема на строкові й короткотермінові договори, посередницьку роботу, роботу за проектами, роботу за сумісництвом, самозайнятість тощо, часто пов'язують із ненадійністю доступу до схем соціального забезпечення або з ненадійністю охоплення такими схемами, включно з пенсіями, охороною здоров'я та іншими формами соціальної допомоги.

У **посадовій інструкції** зазначають істотні особливості посади з описом передбачених завдань і функцій, а також кваліфікації, необхідної для їхнього виконання. Посадову інструкцію слід складати за визначеною формою та оцінювати за загальноприйнятим об'єктивним критерієм. Ця форма має містити такі елементи: назва посади, тип контролю працівника й контролю з боку працівника, взаємини (наприклад, лінійне керівництво) всередині організації, опис основних функцій на даній посаді й час, потрібний для виконання кожної з них, а також кваліфікація, зокрема освіта, досвід роботи та необхідні здібності.

Посадові інструкції треба складати за допомогою гендерно-чутливих формулювань. Слід подбати, щоб опис кваліфікації, зазначеної як обов'язкова для даної роботи, не був сформульований так, ніби вона прямо чи непрямо вимагає лише одної статі. Наприклад, якщо для роботи потрібна фізична сила, то в посадовій інструкції слід зазначити це як об'єктивний критерій наймання, не пов'язаний зі статтю кандидата.

Оцінювання та класифікація робіт є елементами системи порівняння різних посад, що слугують підґрунтям створення кваліфікаційної шкали та структури оплати. Класифікація робіт – це набір категорій, застосовуваних для класифікації робіт на конкретному

підприємстві або в конкретній організації. У системі класифікації робіт окремі роботи розташовані за розрядами, співвіднесеними з еталонними роботами та описами розрядів. Оцінювання робіт – це логічне визначення відносної вартості окремих робіт в організації для таких задач, як розрахунок заробітної плати та службове просування. Процедура включає оцінювання однієї роботи шляхом порівняння її з іншими роботами за допомогою системи ваг для різних елементів порівнюваних робіт.

Професійна сегрегація за ознакою статі має місце, коли жінки та чоловіки зосереджені у сферах діяльності та зайнятості різних типів і на різних рівнях. У всьому світі на ринках праці спостерігається надзвичайно великий рівень сегрегації: жінки, як правило, обмежені іншим колом видів діяльності, ніж чоловіки (горизонтальна сегрегація), та нижчими категоріями робіт (вертикальна сегрегація). Причини професійної сегрегації зазвичай слід шукати у практиці, ґрунтованій на вкорінених стереотипах і забобонах стосовно ролей жінок і чоловіків у суспільстві, зокрема в дискримінації в системах освіти.

Відпустка по догляду за дитиною надається будь-кому з батьків для догляду за дитиною. Зазвичай вона йде після періоду відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, на яку має право тільки матір. Кожен із батьків повинен мати можливість бути відсутнім на роботі задля догляду за дитиною:

- ✓ у період, що безпосередньо йде за відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами;
- ✓ у випадку хвороби дитини, яка перебуває на утриманні;
- ✓ з інших причин, пов'язаних із вихованням дитини.

Процедури відбору, до яких належать тести та співбесіди, мають забезпечувати доречність їх для даної роботи та пропонуватися всім претендентам без розрізнення за статтю чи іншими ознаками. Відповіді мають об'єктивно оцінювати дві чи більше особи (бажано різних статей).

Перевірка на вагітність у жодному разі не має проводитися як частина процедур відбору. У процесі відбору від претендентів на роботу не можна вимагати повідомлення про їхній сімейний стан.

Сексуальні домагання на робочому місці – це будь-які небажані сексуальні загравання або словесна чи фізична поведінка сексуального характеру, прийняття якої прямо чи опосередковано висувається, як умова для ухвалення сприятливих рішень щодо зайнятості особи. Сексуальні домагання можуть складатися з:

- ✓ образ, зауважень, жартів та інсинуацій сексуального характеру, а також недоречних коментарів щодо одягу, статури, віку чи сімейного стану особи;
- ✓ небажаного й зайвого фізичного контакту;
- ✓ зауважень, що ставлять у незручне становище, та інших вербальних домагань;
- ✓ похитливих поглядів і жестів, що асоціюються із сексуальністю;
- ✓ прохань або вимог сексуальної прихильності;
- ✓ явних чи прихованих загроз звільнення, відмови у службовому просуванні тощо в разі відмови у сексуальній прихильності.

Сексуальні домагання розхитують підмурок соціально-трудоких відносин, і можуть негативно впливати на продуктивність, наприклад через невиходи на роботу, плинність кадрів і низький моральний рівень персоналу. Сексуальні домагання можуть також плямувати імідж фірми в очах громадськості, що зрештою призводить до зменшення прибутків через погану репутацію та великі судові витрати.

Баланс між роботою та сім'єю. Материнство і ґендерно-чутливий поділ праці, які покладають на жінку головну відповідальність за ведення домашнього господарства й піклування про сім'ю, є важливими визначальними чинниками ґендерно-обумовленої нерівності між статями та нерівності серед жінок. Суперечності між цими сімейними обов'язками та вимогами роботи значно загострює не вигідне становище жінок на ринку праці. У той час коли жінки вимушено чи з власної волі обирають низькооплачувану, неґарантовану роботу, роботу на умовах неповного робочого часу, надомну або неформальну роботу, щоб поєднати свої сімейні обов'язки з оплачуваною зайнятістю, у чоловіків труднощі з поєднанням вимог роботи з сімейними обов'язками загострюють їхнє не вигідне становище їх сім'ї й обмежують їхню здатність брати участь у владнанні сімейних справ. Графіки роботи, які не враховують сімейних обов'язків працівників, можуть полегшувати непряму дискримінацію, примушуючи таких працівників показувати нижчі результати щодо діяльності на робочому місці, що може стати на заваді перспективам їхнього кар'єрного зростання.

ПРИКЛАД ПЛАНУ ЗАНЯТТЯ

ЗАНЯТТЯ 1

Ціль навчання	Зміст	Навчальні засоби
<ul style="list-style-type: none"> ■ Визначити основні поняття в сфері комплексного ґендерного підходу та рівності можливостей чоловіків і жінок 	<p>Вступ (15 хв.)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Учасники та тренер ■ Мета навчального заходу ■ Послідовність навчання ■ Цілі навчання заняття 1 	<p>Фліп-чарт, на якому зазначені:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Мета навчального заходу ■ Стратегія і послідовність навчання ■ Цілі навчання заняття 1
	<p>Дізнаємося більше про ґендер (30 хв.)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Презентація: чому врахування ґендеру має сенс у ДСЗ (ДСЗ як посередник між попитом на робочу силу та пропозицією робочої сили, економічна цінність праці жінок) ■ Ґендерна рівність у галузі праці та занять <p>Захід 1.1. Зіставити ґендерні числа (15 хв.)</p>	<p>Фліп-чарт, на якому зазначені:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Стисле визначення основних ґендерних термінів (стать, ґендер, ґендерна рівність, ґендерна рівноправність, ґендерні стереотипи) ■ Кольорові картки з термінами, які треба зіставити з визначеннями <p>Примітки тренера щодо ґендерної рівності</p>
	<p>Дискримінація (20 хв.)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Презентація: пряма і непряма дискримінація, приклади з ЄС <p>Захід 1.2. Чи є це дискримінацією (20 хв.)</p>	<p>Наочна картка з рівності (трудовий кодекс, законодавство про рівність)</p> <p>Екземпляри трьох ситуаційних досліджень</p>
	<p>Висновки (10 хв.)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Чому забезпечення ґендерної рівності має економічний сенс; ■ Роль, яку може грати ДСЗ. 	<p>Фліп-чарт</p>

ПЕРЕВІРОЧНА АНКЕТА

Тренінг: Комплексний гендерний підхід у діяльності ДСЗ

**Місце
проведення:**

Дати:

Будь ласка, позначте свою відповідь на наведені нижче пункти. Оцініть аспекти курсу за шкалою від 1 до 5 балів, де 1 відповідає найнижчому й найбільш негативному враженню, 3 – середньому враженню, а 5 – найвищому й найбільш позитивному враженню. Якщо ви відчуваєте, що не можете відповісти на запитання, можете пропустити його. Будь ласка, будьте чесними й щирими. Ця анкета є анонімною, і результати будуть повідомлені тільки у сукупній формі.

**Ваші відгуки дуже цінні для нас.
Дякуємо.**

	Повністю	В основному	Більш-менш	Частково	Ні
Чи були цілі, зміст і метод тренінгу роз'яснені до участі у заході?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Після цього тренінгу я вважаю, що:	Повністю	В основному	Більш-менш	Частково	Ні
Навчальний захід був добре розроблений та чітко організований	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Проведення навчального заходу було професійним	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Навчальний захід був зосереджений на ключових питаннях	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Тренер/спеціаліст урахував відгуки учасників	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Зміст тренінгу був доречним та цікавим	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Група учасників зробила свій внесок у навчання	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Методики викладання були доречними	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Місце проведення відповідало потребам учасників	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Після цього тренінгу я вважаю, що:		Повністю	В основному	Більш-менш	Частково	Ні
Цілі навчального заходу досягнуті		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Те, чого я навчився, матиме позитивний вплив на завдання, яке я виконую		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
У цілому я вважаю цей навчальний захід:						
Дуже доречним		<input type="radio"/>				
Доречним		<input type="radio"/>				
Більш-менш доречним		<input type="radio"/>				
Навряд чи доречним		<input type="radio"/>				
Недоречним		<input type="radio"/>				
Як, на вашу думку, можна було б покращити цей навчальний захід? (Позначте всі доречні відповіді)						
<input type="radio"/>	Надати кращу інформацію до проведення тренінгу	<input type="radio"/>	Уточнити цілі навчального заходу			
<input type="radio"/>	Зменшити охоплений зміст	<input type="radio"/>	Збільшити охоплений зміст			
<input type="radio"/>	Оновити охоплений зміст	<input type="radio"/>	Удосконалити методики викладання			
<input type="radio"/>	Зробити заходи більш стимулюючими	<input type="radio"/>	Покращити організацію			
<input type="radio"/>	Зробити навчальний захід менш складним	<input type="radio"/>	Зробити навчальний захід більш складним			
<input type="radio"/>	Знизити темп	<input type="radio"/>	Підвищити темп			
<input type="radio"/>	Виділити більше часу на навчальний захід	<input type="radio"/>	Скоротити тривалість навчального заходу			
Яким є рівень вашої впевненості у зазначених нижче темах після тренінгу?						
		Дуже високий	Високий	Помірний	Низький	Дуже низький
Основні поняття щодо статі, гендеру та рівності		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Гендерний аналіз		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Гендерний аудит	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Розгляд послуг ДСЗ із точки зору комплексного гендерного підходу	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Планування дій щодо комплексного гендерного підходу	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Гендерно-чутливі показники	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Контроль ефективності роботи ДСЗ з надання послуг	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Що ще вам знадобилося б для успішного втілення у практику того, чого ви навчилися?
Які частини тренінгу були найбільш корисними й чому?
Які частини тренінгу були найменш корисними й чому?
Додаткові коментарі щодо цього тренінгу

ВИБРАНІ ОСНОВНІ ПОКАЗНИКИ РИНКУ ПРАЦІ⁹

Населення працездатного віку

Молоді люди молодше певного віку є або надто молодими для того, щоб бути фізично здатними працювати, або, через національне законодавство про працю або обов'язкову шкільну освіту, не допускаються до роботи. У країнах, де вимога щодо обов'язкової шкільної освіти та законодавство про мінімальний вік для прийому на роботу мають широке охоплення й повністю дотримуються, вік, зазначений у цих нормативно-правових актах, слугує основою для визначення відповідного мінімального віку для вимірювання чисельності економічно активного населення. У «Принципах і рекомендаціях щодо переписів населення і житлового фонду» ООН встановлено, що мінімальний вік для запитань щодо економічної активності у переписах населення не повинен перевищувати 15 років.

На додаток до застосування мінімального віку у деяких країнах також використовують максимальний вік. Встановлення певної верхньої вікової межі означає, що всі люди старше цього віку виключаються при підрахуванні чисельності економічно активного населення. Як правило, запитання щодо економічних характеристик ставляться особам віком до 65 років.

ПРИКЛАД

Загальна чисельність населення Неверленду – 10000 осіб. Термін обов'язкової освіти – 9 років (з 6 до 15 років), а пенсійний вік як для чоловіків, так і для жінок становить 65 років.

Населення Неверленду складається з наступних вікових груп

- 1000 осіб – діти від 0 до 14 років;
- 2000 осіб – молодь від 15 до 24 років;
- 5000 осіб – люди від 25 до 64 років;
- 2000 осіб – люди віком 65 років і старше.

Населення працездатного віку

Населення працездатного віку в Неверленді становить 7000 осіб.

Рівень економічної активності населення

Рівень економічної активності населення – це міра частки населення працездатного віку країни, яке активно діє на ринку праці, працюючи або шукаючи роботу. Розбивка робочої сили за статтю та по вікових групах дозволяє одержати профіль розподілу економічно активного населення у країні.

Рівень економічної активності населення розраховується шляхом вираження чисельності робочої сили у відсотках від чисельності населення працездатного віку. Чисельність робочої

⁹ Цей стислий опис вибраний з «Основних показників ринку праці» (ОПРП), які щороку публікує Міжнародне бюро праці (МБП). Опис містить базовий набір із 20 показників ринку праці, які охоплюють різні аспекти недоліків щодо гідної праці в усьому світі. Повний набір показників англійською мовою розташований за адресою <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/index.htm>

сили – це сума кількості зайнятих і кількості незайнятих осіб. Рівень економічної активності населення визначається як відношення чисельності робочої сили до чисельності населення працездатного віку, вираженого у відсотках.

ПРИКЛАД

- Чисельність працездатного населення Неверленду – 7000 осіб. Із них 2500 – зайняті, а 1700 – безробітні.
- Таким чином, чисельність робочої сили становить 4200 осіб.
- Рівень економічної активності дорівнює $(4200 \cdot 100) / 7000 = 60\%$
- Рівень пасивності становить $100\% - 60\% = 40\%$

Вимірювання цього показника проводиться за статтю по наступних стандартизованих вікових групах: 15 років і старше; 15-64 роки; 15-24 роки; 25-54 роки; 25-34 роки; 35-54 роки; 55-64 роки та 65 років і старше. Група 15-24 роки відповідає «основному працездатному віку».

Цей показник дає уявлення про відносний обсяг пропозиції робочої сили, наявної для виробництва товарів і послуг. Він відіграє головну роль у дослідженні факторів, які визначають обсяг і склад людських ресурсів країни, та у розробленні прогнозів майбутньої пропозиції робочої сили. Цю інформацію також використовують для формування політики щодо зайнятості, для визначення навчальних потреб і для розрахунку тривалості трудового життя чоловіків і жінок та коефіцієнтів поповнення й вибуття робочої сили з економічної діяльності, що є вирішальним для фінансового планування систем соціального забезпечення.

Відношення чисельності зайнятих до чисельності населення

Відношення чисельності зайнятих до чисельності населення (іноді його називають «рівнем зайнятості») визначається як частка зайнятих у загальній чисельності населення країни.

ПРИКЛАД

- Чисельність працездатного населення Неверленду – 7000 осіб. Із них 2500 – зайняті, а 1700 – безробітні.
- Відношення чисельності зайнятих до чисельності населення становить $(2500 \cdot 100) / 7000 = 35,7\%$

Зайняті визначаються як особи старше зазначеного віку, які взагалі виконували будь-яку роботу у звітному періоді, за плату чи прибуток (або плату натурою), чи були тимчасові відсутні на роботі через такі причини, як хвороба, відпустка по вагітності та пологах чи відпустка по догляду за дитиною, чергова відпустка, навчання чи виробничий спір. У чисельності зайнятих враховуються неоплачувані члени сім'ї, які працюють принаймні одну годину, хоча в багатьох країнах у цьому визначенні застосовується вища годинна межа.

Високий рівень зайнятості означає, що велика частка населення країни зайнята, а низький – що велика частка населення не задіяна безпосередньо у діяльності, пов'язаній з ринком,

тому що ці особи є або безробітними, або не входять до складу робочої сили. Хоча високий загальний рівень зайнятості зазвичай вважається позитивним, сам лише цей показник не достатній для оцінювання рівня гідної праці або рівня дефіциту гідної праці. Потрібні додаткові показники, такі як заробітки, робочий час, неформальна зайнятість, неповна зайнятість і умови праці. Цей показник може бути високим через причини, що не обов'язково є позитивними, - наприклад, де обмежені можливості освіти, і молоді доводиться йти на будь-яку наявну роботу, а не продовжувати навчання у школі. Відношення чисельності зайнятих до чисельності населення становить особливий інтерес, коли воно деталізовано за статтю, тому що ці показники для чоловіків і жінок можуть надати інформацію про гендерні відмінності у діяльності на ринку праці.

Статус зайнятості

Показник статусу зайнятості дозволяє розрізнити три категорії у загальній чисельності зайнятих. Це: (а) робітники та службовці (відомі також як наймані працівники); (б) самозайняті працівники; (в) особи, які працюють на сімейних підприємствах (відомі також як неоплачувані члени сім'ї). Ці три групи працівників представляються у відсотках від загальної чисельності зайнятих по обох статях у цілому та для чоловіків і жінок окремо.

ПРИКЛАД

Із 2500 зайнятих мешканців Неверленду (1800 чоловіків і 700 жінок) 1500 є найманими працівниками; 600 є роботодавцями та самозайнятими працівниками; 170 є членами кооперативів; 230 працюють на сімейних підприємствах.

- Оплачувана зайнятість становить 60% загальної зайнятості $(1500 \cdot 100) / 2500$.
- Самозайнятість становить 30,8% $(600 + 170) \cdot 100 / 2500$.
- Особи, які працюють на сімейних підприємствах, становлять 9,2% загальної зайнятості $(230 \cdot 100) / 2500$.

Розбивка інформації про зайнятість за статусом зайнятості надає статистичну основу для описання поведінки працівників і умов праці. Велика частка робітників і службовців у країні може означати прискорений економічний розвиток. Якщо частка працівників, які працюють на себе (самозайнятих без найманих працівників), велика, це може означати наявність великого сільськогосподарського сектора й низькі темпи зростання формальної економіки.

Зайнятість по секторах

Показник зайнятості по секторах передбачає розподіл зайнятості на три основні групи економічної діяльності: сільське господарство, промисловість і сферу послуг. Сільськогосподарський сектор включає діяльність із власне сільського господарства, мисливства, лісового та рибного господарства. Сектор промисловості охоплює гірничодобувну промисловість, обробну промисловість, будівництво та комунальне господарство (виробництво й розподіл електроенергії, газу та води). Сектор послуг складається з оптової та роздрібною торгівлі, готельно-ресторанного господарства, транспорту, складських послуг і зв'язку, фінансової діяльності, страхування, послуг із нерухомості та ділових послуг, комунальних, соціальних і побутових послуг.

Працюючі на умовах неповного робочого часу

Показник чисельності працюючих на умовах неповного робочого часу стосується осіб, чий загальний робочий час менше «повного часу», і виражається як частка загальної чисельності зайнятих. Оскільки узгодженого міжнародного визначення мінімальної кількості годин на тиждень, що становить «повний робочий час», немає, то лінія розділу визначається для кожної країни в індивідуальному порядку, як правило, у діапазоні від 30 до 40 годин на тиждень.

Для цього показника розраховуються дві міри: загальна чисельність зайнятих на умовах неповного робочого часу як частка від загальної чисельності зайнятих (іноді її називають «рівнем зайнятості на умовах неповного робочого часу») та частка (у відсотках) жіноку робочій силі, що працює на умовах неповного робочого часу. Показник неповного робочого часу можна далі поділити на «добровільну» та «вимушену» частини. Працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу вимушено, - це працівники, які погодились на таку роботу тому, що не змогли знайти роботу на умовах повного робочого часу.

ПРИКЛАД

Із 2500 зайнятих мешканців Неверленду 500 працюють менше 30 годин на тиждень. 350 з них – жінки.

- Рівень зайнятості на умовах неповного робочого часу становить 20% ($500 \cdot 100 / 2500$). Жінки становлять 70% робочої сили, що працює на умовах неповного робочого часу ($250 \cdot 100 / 500$).

У розвинених економіках в останні кілька десятиріч спостерігається швидке зростання чисельності зайнятих на умовах неповного робочого часу. Ця тенденція пов'язана зі збільшенням кількості жінок на ринку робочої сили, а також зі спробами забезпечити гнучкість ринку праці у відповідь на зміни організації праці у промисловості та зростання сектору послуг. Політиків, які вочевидь прагнуть гнучкіших схем організації праці, хвилює неявне припущення про те, що такі схеми є менш економічно надійними та менш стабільними, ніж зайнятість на умовах повного робочого часу.

Робочий час (KILM6)

Два виміри, що стосуються робочого часу, дають загальну картину часу, що його зайняті в усьому світі присвячують трудовій діяльності. Перша міра стосується кількості годин, що її зайняті особи відпрацьовують за тиждень, а другою мірою є щорічна кількість робочого часу на одну особу. Ці статистичні дані подаються окремо для чоловіків і для жінок та по наступних годинних діапазонах:

- менше 20 годин на тиждень;
- від 20 до 29 годин;
- від 30 до 39 годин;
- 40 годин і більше;
- 50 годин і більше.

«Надмірний» робочий час – ознакою якого є частка осіб, які працюють більше 50 годин на тиждень – може становити проблему, тому що цей показник може вказувати на недостатню заробітну плату, яку ці особи заробляють на своїй роботі чи роботах. Тривалий робочий час може бути добровільним або вимушеним (приписаним роботодавцями). Неадекватна зайнятість, пов'язана з надмірним робочим часом (яку також називають «надзайнятістю»), визначається як «ситуація, в якій зайняті особи хочуть або прагнуть працювати менший час, ніж вони працювали у звітному періоді, на цій самій або на іншій роботі, погоджуючись на відповідне зменшення доходу».

Зайнятість у неформальній економіці

Зайнятість у неформальній економіці включає всі робочі місця на підприємствах неформальної економіки або всіх осіб, які протягом даного звітного періоду були зайняті на неформальному підприємстві, незалежно від їхнього статусу зайнятості та того, якою в них була ця робота – основною чи роботою за сумісництвом. Критерії підприємств неформальної економіки є наступними.

- Вони є приватними некорпорованими підприємствами, тобто підприємствами, що належать особам чи домогосподарствам, які не засновані як окремі юридичні особи та щодо яких немає повної звітності, яка б дозволила фінансово відокремити виробничу діяльність від іншої діяльності їхніх власників.
- Усі або принаймні деякі вироблені товари чи послуги призначені для продажу чи обміну.
- Їхній масштаб за зайнятістю менший, ніж певний поріг, який визначається згідно з національними умовами, і (або) вони не зареєстровані за конкретними формами національного законодавства (такого як закони про реєстрацію підприємств, податкове законодавство чи законодавство про соціальне забезпечення), і (або) їхні працівники не зареєстровані.
- Вони зайняті несільськогосподарською діяльністю, включаючи допоміжну несільськогосподарську діяльність підприємств сільськогосподарського сектора.

Неформальна зайнятість включає загальну кількість неформальних робіт, виконаних на підприємствах формальної чи неформальної економіки (або у домогосподарствах) протягом даного звітного періоду. Вона охоплює:

- *працівників, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю, та роботодавців, зайнятих на власних підприємствах неформальної економіки, а також працівників, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю у виробництві товарів виключно для кінцевого споживання їхнім домогосподарством, наприклад у натуральному господарстві або у самостійному будівництві власного житла;*
- *осіб, які працюють на сімейних підприємствах, незалежно від того, чи працюють вони на підприємствах формальної або неформальної економіки. Неформальний характер їхньої роботи зумовлений тим, що такі особи зазвичай не мають прямих, письмових трудових договорів, а також тим, що їхня зайнятість не підпадає під дію трудового законодавства, нормативних актів про соціальне забезпечення тощо;*

- *працівників, які виконують неформальну роботу*, незалежно від того, чи працюють вони на підприємствах формальної або неформальної економіки або як оплачувані домашні працівники. Вважається, що працівники виконують неформальну роботу, якщо їхні трудові відносини, за законом чи практикою, не підпадають під дію національного трудового законодавства, не підлягають оподаткуванню й соціальному захисту та не дають права на пільги, пов'язані з зайнятістю (попереднє повідомлення про звільнення, вихідну допомогу, оплачувану щорічну відпустку, оплачувану відпустку по хворобі тощо) через такі причини, як: неповідомлення про дані робочі місця чи працівників; випадкова робота чи робота з обмеженим коротким терміном; робота, на якій робочий час або заробітна плата менші, ніж встановлений поріг; зайнятість на некорпоративних підприємствах або в осіб у домогосподарствах; робота, при якій робоче місце працівника знаходиться поза приміщенням підприємства роботодавця (приклад: надомні працівники без трудового договору); робота, на якій трудове законодавство не застосовується, не забезпечується або не дотримується;
- *членів неформальних виробничих кооперативів*. Неформальний характер їхньої роботи впливає безпосередньо з характеристик кооперативу, членами якого вони є.

Рівень безробіття

Рівень безробіття визначається математично як коефіцієнт, котрий є результатом ділення загальної чисельності безробітних на чисельність робочої сили (на суму чисельності зайнятих і безробітних). Базою для цієї статистики слугує саме робоча сила, або економічно активна частина населення, а не загальна чисельність населення.

ПРИКЛАД

Рівень економічної активності Неверленду становить 4200 осіб (2500 зайнятих і 1700 безробітних).

- Рівень безробіття дорівнює $40,4\% (1700 \cdot 100) / 4200$

Стандартне визначення безробітних – особи, які не мають роботи, шукали роботу в недавньому минулому періоді або на даний момент готові стати до роботи. Особи, які не шукали роботу, але мають домовленість про майбутню діяльність на ринку праці (тобто про початок роботи в майбутньому), враховуються як безробітні.

Знеохочені працівники – це особи, які на даний момент відсутні на ринку праці, хочуть працювати, але не активно «прагнуть» роботи, тому що вважають можливості роботи обмеженими або тому що мають обмежену трудову мобільність, стикаються з дискримінацією або структурними, соціальними чи культурними перешкодами.¹⁰

Ще один фактор, що веде до виключення з чисельності безробітних, стосується критерію, згідно з яким працівники готові стати до роботи протягом короткого звітного періоду. Короткий період готовності, як правило, виключає тих, кому треба було б перед початком роботи улагодити особисті питання, наприклад щодо догляду за дітьми чи літніми родичами або щодо інших домашніх справ. Різні країни визнали цю проблему охоплення й подовжили період «готовності» на два (або більше) тижні після закінчення звітного періоду.

¹⁰ Пом'якшений рівень безробіття передбачає врахування у кількості безробітних також знеохочених працівників. Цю міру одержують шляхом додання загальної чисельності знеохочених працівників до чисельності робочої сили й до чисельності безробітних.

Безробіття серед молоді

Термін «молодь» охоплює осіб віком від 15 до 24 років, а термін «дорослі» - осіб віком 25 років і старше. Цей показник складається з чотирьох окремих вимірів, кожний з яких представляє окремий аспект проблем безробіття серед молоді. Це:

- (a) рівень безробіття серед молоді (чисельність молодих безробітних у відсотках від чисельності молоді робочої сили);
- (b) відношення рівня безробіття серед молоді до рівня безробіття серед дорослих;
- (c) чисельність молодих безробітних як частка загальної чисельності безробітних;
- (d) чисельність молодих безробітних як частка загального молодого населення.

ПРИКЛАД

Загальна чисельність молодого населення – 2000 осіб. Із них 1000 навчаються у школі, 450 зайняті, 550 – безробітні.

- Рівень безробіття серед молоді - 55% ($550 \cdot 100 / 550 + 450$)
- Відношення рівня безробіття серед молоді до рівня безробіття серед дорослих – 2. Рівень безробіття серед дорослих – 27,3%. Загальна чисельність безробітних – 1700 осіб; 550 з них – молодь, тому чисельність дорослих безробітних становить $1700 - 550 = 1150$ осіб. Отже, рівень безробіття серед дорослих становить 27,3% ($1150 \cdot 100 / 4200$). Відношення дорівнює $50 / 27,3 = 2$.
- Частка молодих безробітних у загальній чисельності безробітних – 32,3% ($550 \cdot 100 / 1700$)
- Молоді безробітні складають 27,5% загальної чисельності молодого населення ($550 \cdot 100 / 2000$).

Рівень безробіття серед молоді може слугувати корисним проміжним показником становища на ринку праці для цієї групи, і аналіз чотирьох вищезазначених показників може пролити світло на основні характеристики проблеми безробіття серед молоді. Наприклад, якщо у країні рівень безробіття серед молоді високий, а відношення рівня безробіття серед молоді до рівня безробіття серед дорослих становить близько одиниці, то можна зробити висновок, що проблема безробіття характерна не тільки для молоді, а й для країни в цілому. Якщо обидва показники високі, то молодь зазнає більших труднощів у пошуку роботи, ніж дорослі. Проблема безробіття нерівномірно розподілена, якщо на додаток до високого рівня безробіття серед молоді частка молодих безробітних у загальній чисельності безробітних висока. У такому випадку політику щодо зайнятості, можливо, корисно буде спрямувати на полегшення входження молоді у сферу праці.

Довготривале безробіття

Показник довготривалого безробіття враховує тривалість безробіття, наприклад, період часу, протягом якого безробітна особа не має роботи та шукає роботу. Стандартне визначення довготривалого безробіття – всі безробітні з безперервними періодами безробіття,

що тривають рік або більше (52 тижні та довше). Цей показник включає дві окремі міри довготривалого безробіття:

- (a) рівень довготривалого безробіття – чисельність осіб, які є безробітними протягом року чи більше, у відсотках від загальної чисельності робочої сили;
- (b) поширеність довготривалого безробіття – чисельність безробітних протягом одного року чи довше як частка загальної чисельності безробітних.

ПРИКЛАД

У Неверленді 1700 безробітних. З них 1200 – безробітні протягом року чи більше.

- Рівень довготривалого безробіття становить 28,5% ($1200 \cdot 100 / 4200$)
- Поширеність довготривалого безробіття становить 70,5% ($1200 \cdot 100 / 1700$)

Короткі періоди безробіття становлять менший інтерес, особливо якщо безробітні охоплені схемами страхування від безробіття, тоді як тривалі періоди безробіття викликають багато небажаних наслідків, зокрема втрату доходів і зменшення можливості працевлаштуватися.

Високі рівні довготривалого безробіття є ознакою серйозних проблем із безробіттям певних груп на ринку праці, часто свідчать про незадовільне вжиття заходів зі створення робочих місць. Навпаки, висока частка короткотривалих безробітних означає високий рівень створення робочих місць і більшу плинність та мобільність на ринку праці. Такі узагальнення, однак, слід робити обережно, тому що існує багато факторів, зокрема охоплення програмами допомоги по безробіттю, які можуть впливати на зв'язок між довготривалим безробіттям і відносним становищем даної країни. Серед жінок, як правило, спостерігаються більш високі рівні безробіття, ніж серед чоловіків, і таке саме можна сказати й про рівні довготривалого безробіття.

Безробіття за освітнім рівнем

Цей показник характеризує безробіття серед працівників із класифікацією за їхнім освітнім рівнем. Зокрема, цей показник є відсотковим складом загальної чисельності безробітних у країні за п'ятьма рівнями освіти: 1) менше одного року; 2) нижче початкового рівня; 3) початковий рівень; 4) середній рівень; 5) вищий рівень. Категорії освітньої підготовки, що використовуються у цьому показнику, концептуально ґрунтуються на десяти рівнях Міжнародної стандартної класифікації освіти (ISCED).

ПРИКЛАД

У Неверленді 1700 безробітних. З них 700 мають початковий або нижчий рівень освіти, 800 – середню освіту, 200 – вищу.

Частки безробітних за освітнім рівнем є наступними:

- з початковою освітою: 41,2% ($700 \cdot 100 / 1700$);
- з середньою освітою: 47% ($800 \cdot 100 / 1700$);
- з вищою освітою: 11,8% ($200 \cdot 100 / 1700$).

Цей показник може дозволити зробити змістовні висновки щодо залежності між освітнім рівнем працівників і безробіттям. Отримана інформація може мати важливі наслідки як для політики щодо зайнятості, так і для освітньої політики. Якщо підтвердиться, що для осіб із низькими рівнями освіти існує більш високий ризик стати безробітними, то політична реакція може бути спрямована або на підвищення рівня їхньої освітньої підготовки, або на створення у країні більшої кількості малокваліфікованих професій.

Інший варіант: більш висока частка безробітних серед осіб із вищою освітою може бути ознакою дефіциту професійних робочих місць і технічних робочих місць високого рівня. У багатьох країнах кваліфікованих шукачів роботи вимушують погоджуватися на роботу, кваліфікаційний рівень для якої нижчий їхнього кваліфікаційного рівня. Там, де пропозиція кваліфікованих працівників перевищує збільшення кількості можливостей щодо зайнятості на професійних і технічних посадах, високі рівні неповної зайнятості через кваліфікацію неминучі. Можливим наслідком наявності у країні високоосвічених безробітних є «витік мозків», тобто освічені професіонали емігрують у пошуках кращих можливостей щодо зайнятості.

Неповна зайнятість, пов'язана з часом

Цей показник характеризує кількість зайнятих осіб, чий робочий час у звітному періоді недостатній порівняно з тим, що потрібно для більш бажаної ситуації з зайнятістю, яку хоче й може мати дана особа. Міжнародне визначення неповної зайнятості, пов'язаної з часом, побудовано на трьох критеріях; вона охоплює всіх зайнятих осіб, які протягом короткого звітного періоду:

- a) бажали працювати додатковий час,
- b) були готові працювати додатковий час та
- c) відпрацювали менше певного ліміту, встановленого для робочого часу.

Зазвичай використовують два рівні неповної зайнятості, пов'язаної з часом: один показує кількість таких осіб у відсотках від загальної чисельності робочої сили, а другий – у відсотках від загальної чисельності безробітних.

ПРИКЛАД

У Неверленді 1700 безробітних. З них 400 бажують і готові працювати додатковий час (зараз вони працюють менше 30 годин на тиждень).

- Рівень неповної зайнятості, пов'язаної з часом, у Неверленді становить 9,5% ($400 \cdot 100 / 4200$).
- Неповністю зайняті працівники складають 23,5% загальної чисельності безробітних ($400 \cdot 100 / 1700$).

Щодо першого критерію працівники повинні повідомити, що вони хочуть виконувати іншу роботу чи роботи на додаток до наявної в них роботи, що вони хочуть замінити якусь із наявних у них робіт іншою роботою чи роботами з тривалішим робочим часом, що вони хочуть збільшити робочий час на якійсь із наявних у них робіт або що вони хочуть поєднати

ці три можливості. Цей критерій також охоплює осіб, які активно прагнуть працювати додатковий час, але для цієї мети використовується таке саме визначення пошуку роботи, що й у вимірюванні безробіття.

Неповна зайнятість відображає недостатнє використання продуктивної спроможності робочої сили. Щоб намалювати повнішу картину, необхідно вивчити набір показників, який включає – без обмежень – чисельність робочої сили, відношення чисельності безробітних до чисельності населення, рівні пасивності, статус зайнятості, чисельність працюючих бідних і продуктивність праці.

Статистичні дані щодо неповної зайнятості, пов'язаної з часом, корисні як доповнення до інформації щодо зайнятості та безробіття, тому що вони збагачують аналіз ефективності ринку праці на предмет здатності країни забезпечити повну зайнятість усіх, кому вона потрібна. Отже, цей показник може надати відомості для розроблення, реалізації та оцінювання політики та програм щодо зайнятості, доходів і соціальної сфери.

Рівень пасивності

Особи вважаються такими, що не входять до робочої сили, або пасивними, якщо вони не є ані зайнятими, ані безробітними, тобто не займаються активним пошуком роботи. Разом рівень пасивності та рівень економічної активності становлять 100 відсотків.

Цей показник набуває більшої важливості, якщо його аналізувати з розбивкою по причинах пасивності (таких як обов'язки з догляду, вихід на пенсію, інвалідність, відвідання школи, впевненість у відсутності будь-якої роботи, небажання працювати), по вікових групах і за статтю.

Підгрупою пасивної робочої сили є знеохочені працівники. Незалежно від причин знеохочення цих потенційних працівників зазвичай вважають недовикористовуваними. Присутність знеохочених працівників підтверджується, якщо виміряна чисельність робочої сили зростає, а рівень безробіття падає. Люди, які не включалися до числа безробітних (тому що вони не займалися активним пошуком роботи), коли у наявності було небагато роботи, можуть передумати й шукати роботу, якщо шанси знайти її зростуть. Крім того, коли кількість знеохочених працівників висока, політики можуть спробувати «відновити» членів цієї групи за допомогою покращення послуг із працевлаштування.

Освітній рівень і грамотність

Цей показник відображає рівні та розподіл бази знань і навичок робочої сили. Він включає дві міри, що стосуються освітнього рівня (освітній рівень жінок і чоловіків у робочій силі та частка молодих працівників віком 25-29 років із вищою освітою), і одну міру, якою оцінюється неграмотність молодого й дорослого населення.¹¹

Здатність вивчити освітні рівні по відношенню до роду занять і доходів корисна для формування політики, а також для широкого діапазону економічних, соціальних аналітичних досліджень і аналітичних досліджень ринку праці. Статистика щодо рівнів і тенденцій освітньої підготовки робочої сили може:

- (а) надати уявлення про спроможність країн досягати важливі соціальні та економічні цілі;
- (б) надати інформацію для розуміння загальної кваліфікаційної структури робочої сили;
- (с) висвітлити необхідність сприяння інвестиціям в освіту для різних груп населення;

¹¹ Грамотність визначається як уміння написати й прочитати просте речення про повсякденне життя. Ці оцінки є національними, основаними на даних, зібраних у ході національних переписів населення і обстежень домогосподарств.

- (d) підтримати аналіз впливу кваліфікаційних рівнів на економічні результати та успіху різних політичних заходів у підвищенні освітнього рівня робочої сили;
- (e) надати уявлення про ступінь нерівності у розподілі освітніх ресурсів між групами населення, особливо між чоловіками та жінками;
- (f) надати уявлення про кваліфікацію існуючої робочої сили з метою виявлення незадіяного потенціалу.

Зростання нерівності у заробітній платі між малокваліфікованими та висококваліфікованими працівниками у багатьох країнах дає переконливий доказ збільшення віддачі освіти. Тому розподіл рівня освітньої підготовки може відігравати значну роль у визначенні розподілу доходів у країні.

Індекси заробітної плати й заробітків по професіях

Цей показник характеризує тенденції у заробітній платі (тобто у розмірах заробітної плати чи заробітках) по професіях у конкретних групах галузей. Заробітна плата по окремих професіях дає більше уявлення, ніж широкі середні значення, що охоплюють багато професій – або всі професії – в галузі. Індекси заробітної плати й заробітків деталізуються по групах професій та кваліфікаційних групах на основі *Міжнародної стандартної класифікації професій – ISCO88* (вставка 3).

Вставка 3. Основні групи, описи та кваліфікаційні рівні за ISCO	
Кваліфікаційний рівень	Основна група і опис
4 (необхідний університетський диплом)	Професіонали (2). Ця основна група включає професії, основні завдання яких потребують високого рівня професійних знань і досвіду в галузі фізичних та біологічних наук або суспільних та гуманітарних наук. Основні завдання полягають у збільшенні існуючого фонду знань, застосуванні наукових і художніх концепцій та теорій, викладанні відповідних дисциплін.
2 (середня освіта і (або) формальне навчання, таке як підготовка і практика без відриву від виробництва, або учнівство)	Службовці (4). Ця група включає професії, що потребують знань і досвіду, необхідних для підготовки, зберігання, обчислення та відтворення інформації. Основні завдання полягають у виконанні секретарських обов'язків, роботі з текстовими процесорами та іншою офісною технікою, реєстрацією та обробленням цифрових даних і виконанням ряду обов'язків, пов'язаних з обслуговуванням клієнтів.
2 (середня освіта і (або) формальне навчання, таке як підготовка і практика без відриву від виробництва, або учнівство)	Працівники сфери послуг і працівники магазинної та ринкової торгівлі (5). Ця група включає професії, завдання за якими потребують знань і досвіду, необхідних для надання побутових і охоронних послуг, а також для продажу товарів у магазинах і на ринках. Основні завдання полягають у наданні послуг, пов'язаних із поїздками, веденням домашнього господарства, харчуванням, особистим доглядом, охороною осіб і майна, підтриманням правопорядку, продажем товарів у магазинах або на ринках.
2 (середня освіта і (або) формальне навчання, таке як підготовка і практика без відриву від виробництва, або учнівство)	Кваліфіковані працівники сільського господарства і рибальства (6). Ця група включає професії, завдання за якими потребують знань і досвіду, необхідних для виробництва продукції сільського, лісового й рибного господарства. Основні завдання складаються з вирощування врожаю, розведення тварин або мисливства, охорони та експлуатації лісів, реалізації продукції покупцям, збутовим організаціям або на ринках.

2 (середня освіта і (або) формальне навчання, таке як підготовка і практика без відриву від виробництва, або учнівство)	Ремісники або працівники супутніх професій (7). Включає професії, завдання за якими потребують знань і досвіду кваліфікованої роботи у ремеслах чи кустарних промислах, що передбачає розуміння використовуваних матеріалів та інструментів, а також усіх стадій виробничого процесу, зокрема характеристик і призначення кінцевої продукції. Основні завдання – видобування корисних копалин, будівництво та виготовлення різноманітної продукції, а також виробів кустарних промислів.
2 (середня освіта і (або) формальне навчання, таке як підготовка і практика без відриву від виробництва, або учнівство)	Оператори та складальники обладнання і машин (8). Ця група включає професії, основні завдання за якими потребують знань і досвіду, необхідних для експлуатації та нагляду за роботою великомасштабних, причому часто автоматизованих, промислових машин і обладнання. Основні завдання полягають в експлуатації та нагляді за роботою добувних, переробних і виробничих машин і обладнання, керування транспортними засобами, керування та експлуатацію пересувних установок, складання виробів.
1 (початкова шкільна освіта)	Найпростіші професії (9). Ця група охоплює професії, які потребують знань і досвіду, необхідних для виконання здебільшого простих і повсякденних завдань, що передбачають використання ручних інструментів, у деяких випадках із значними фізичними зусиллями. Основні завдання складаються з продажу товарів на вулиці, зберігання і охорони майна, прибирання, прання, виконання малокваліфікованих робіт у добувній, сільськогосподарській, рибальській, будівельній та обробній галузях.

Показник продуктивності праці та питомих витрат на робочу силу

Продуктивність праці – це обсяг випуску на одиницю витрачених ресурсів. Випуск вимірюється як «додана вартість», тобто загальна вартість випущеної продукції за вирахуванням вартості проміжних ресурсів, таких як сировина й матеріали, напівфабрикати, придбані послуги та витрати енергії. Додана вартість – «валовий внутрішній продукт» (ВВП) у національних рахунках – становить компенсацію за витрачені послуги капіталу (з урахуванням амортизації) та робочої сили, безпосередньо задіяної у виробництві.

Концепції ВВП для економіки в цілому виражаються у ринкових цінах, що відображають ринкову вартість виробленої продукції. Ця міра виражається за паритетом купівельної спроможності (ПКС), що є сумою валюти країни, яка потрібна для придбання стандартного набору товарів і послуг вартістю 1 долар США,

Нижче наведений приклад рівнів продуктивності праці у країнах Центральної та Південно-Східної Європи (не ЄС) та країнах СНД за 1996-2006 рр.

	1996	2002	2003	2004	2005	2006
Рівні продуктивності праці (додана вартість на 1 зайнятого, у постійних цінах 2000 р. у доларах США за ПКС)	11787	14215	15281	16148	17088	18121
Річна зміна продуктивності праці (%)	4,0	7,5	5,7	5,8	6,0	5,8

Питомі витрати на робочу силу визначаються як сума оплати праці на одиницю виробленої валової доданої вартості. Вимірювана сума оплати праці включає не тільки валову заробітну плату і оклади працівників, й а також інші витрати на робочу силу, які сплачують роботодавці, зокрема внески роботодавців у фонди соціального страхування й пенсійні фонди.

Крім оплати праці найманих працівників, включаються, де можливо, розрахункові витрати на робочу силу самозайнятих осіб, здебільшого оцінні, на тім припущенні, що оплата праці на одну самозайняту особу дорівнює оплаті праці найманого працівника.

Оцінки продуктивності праці можуть слугувати для розроблення політики щодо ринку праці та моніторингу її наслідків. Питомі витрати на робочу силу відображають прямий зв'язок між продуктивністю праці та вартістю робочої сили, використаної у виробництві продукції. З одного боку, зростання питомих витрат на робочу силу в економіці означає збільшення винагороди за внесок робочої сили у випуск продукції. З іншого боку, однак, зростання витрат на робочу силу темпами, що перевищують підвищення продуктивності праці, може стати загрозою для конкурентоспроможності країни, якщо не відкоригувати інші витрати. Як показник конкурентоспроможності, питомі витрати на робочу силу особливо значущі для обробної промисловості, де виробляється багато продукції, ходової на міжнародному ринку.

Показники бідності, чисельності працюючих бідних і розподілу доходів (KILM 20)

Показниками, що використовуються для моніторингу зменшення бідності та ходу досягнення першої Цілі розвитку тисячоліття ООН (ЦРТ), є оцінки кількості населення, що живе поза міжнародними межами бідності, які становлять 1 і 2 долари США на день. Їх доповнюють інші міри бідності, зокрема оцінки чисельності населення, яке живе поза національно визначеною межею бідності.

Працюючі бідні визначаються як особи, які працюють, але водночас живуть нижче встановленої межі бідності. МОП розраховує верхню й нижню оцінки чисельності працюючих бідних. Верхні оцінки розраховуються за допомогою рівняння *працюючі бідні = рівень бідності * населення*. Нижня оцінка чисельності працюючих бідних розраховується за допомогою рівняння *працюючі бідні = рівень бідності * робоча сила*.

Нижче наведені частки працюючих бідних, які живуть поза межею бідності 1 і 2 долари США, у країнах Центральної та Південно-Східної Європи (не ЄС) та країнах СНД, за 1996-2006 рр.

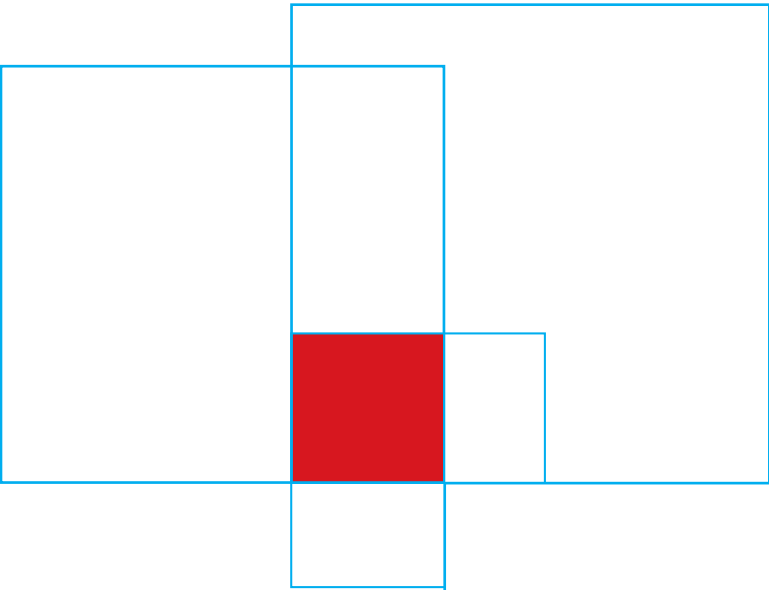
	1996	2002	2003	2004	2005	2006
Частка працюючих бідних (поза межею 1 дол.) у загальній чисельності зайнятих (%)	7,5	3,4	3,1	2,8	2,2	1,9
Частка працюючих бідних (поза межею 2 дол.) у загальній чисельності зайнятих (%)	32,8	27,2	25,0	23,8	22,7	21,7

Оскільки існує багато вимірів бідності, то застосовується цілий ряд методик вимірювання. Нижче описані три найбільш поширені з них.

- 1.** Один із поширених підходів полягає в аналізі інформації про витрати на особисте споживання та, тільки у декількох випадках, про особисті доходи.
- 2.** Друга методика ґрунтується на «основних потребах» і відображає знедоленість із точки зору матеріальних вимог для задоволення мінімальних людських потреб, зокрема щодо їжі та роботи. Ця концепція враховує потребу в базовому медичному обслуговуванні та освіті, а також в основних послугах, таких як доступ до безпечної води. Концепція Індексу людської бідності (ІЛБ) – розроблена ПРООН – є складеним індексом, який об'єднує три виміри – обмеження очікуваної тривалості життя, неграмотності та загального рівня життя.
- 3.** Третій підхід, у якому поєднані елементи двох попередніх методик, пов'язаний із можливостями, потрібними особі для функціонування у конкретному суспільстві. Цей підхід охоплює широкий спектр можливостей – від можливості нормального харчування до складніших соціальних досягнень, таких як можливість набути комп'ютерної грамотності. Бідність визначається як виключення з основного русла життя суспільства, зокрема виключення з ринку праці. Аналіз бідності під цим кутом призвів до вироблення концепції «соціального виключення».

ВИБРАНА ЛІТЕРАТУРА

- Anker, Richard. Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world, ILO Geneva, 1998
- Canadian International development Agency (CIDA), Guide to gender sensitive indicators, Hull, 1997
- Шиша, Марі-Терез, «Сприяння рівності. Гендерно нейтральне оцінювання робіт щодо рівної оплати: поетапний посібник», МОП, Женева, 2008.
- Commission on the Advancement of Women (CAW), Gender audit facilitator's guide, Interaction, Washington, D.C., 2003
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, EQUAL Guide on Gender Mainstreaming, Luxembourg, 2005
- Toolkit on mainstreaming gender equality in EC development cooperation: Handbook on concepts and methods for mainstreaming gender equality, European Commission, Brussels, 2009
- Міжнародна організація праці (МОП), «Азбука прав працюючих жінок і гендерної рівності», МОП, 2007.
- Gender mainstreaming strategies in decent work promotion: programming tools; GEMS toolkit, ILO 2010
- Guidelines on Gender in Employment Policies, ILO, 2009



Державна служба зайнятості, як провідна державна інституція, що відповідає за ефективне збалансування попиту та пропозиції на ринку праці, здатна відіграти значну роль в забезпеченні гендерної рівності на ринку праці, особливо якщо її діяльність буде засновуватися на принципах рівних можливостей. Виконання ДСЗ своїх основних функцій – збір інформації про ринок праці та посередництво в працевлаштуванні, консультування та професійна орієнтація, реалізація активних та пасивних програм на ринку праці – може стати вагомим інструментом у просуванні рівного доступу до якісної зайнятості для жінок і чоловіків та в усуненні існуючої нерівності в галузі праці та занять.

Цей навчальний посібник було розроблено для надання підтримки тренерам державної служби зайнятості України в розробці та проведенні тренінгів з питань впровадження комплексного гендерного підходу в державній службі зайнятості. Посібник містить приклади, індивідуальні та групові вправи та багато інших ресурсів, включаючи глосарій основних термінів гендерної проблематики, поради тренерам щодо розробки, проведення та перевірки результатів тренінгів з питань комплексного гендерного підходу, опитувальні листи та анкети.

Навчальний посібник є частиною комплексу навчальних матеріалів, до якого також входить посібник для користувачів – працівників базових центрів зайнятості, що безпосередньо працюють з шукачами роботи та роботодавцями, а також опікуються питаннями професійної орієнтації.