

# **Комплексний ґендерний підхід у державній службі зайнятості України**

Навчальний посібник

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](mailto: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](http://www.ifrro.org).

---

Corbanese, Valli

Комплексний гендерний підхід у державній службі зайнятості України: навчальний посібник / 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 / equal employment opportunity / women workers / vocational guidance / 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](mailto:pubvente@ilo.org). Веб-сайт для відвідувачів: [www.ilo.org/publns](http://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](mailto: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 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

Орієнтування для користувача .....	2
------------------------------------	---

## Навчальний посібник

### РОЗДІЛ 1

Основні поняття: стать, ґендер і рівність .....	3
---	---

### РОЗДІЛ 2

Ґендерний аналіз і аудит .....	9
--------------------------------	---

### РОЗДІЛ 3

Планування дій щодо ґендерної рівності .....	29
--	----

### РОЗДІЛ 4

Контроль ефективності роботи державної служби зайнятості з надання послуг .....	39
---	----

## Додатки

### ДОДАТОК 1

Глосарій вибраних термінів щодо ґендерної рівності .....	47
--	----

### ДОДАТОК 2

Вибрані основні показники ринку праці .....	49
---	----

### ДОДАТОК 3

Вибрана література .....	63
--------------------------	----

## 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 прогресу в законодавчій сфері, 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 користувачам – працівникам базових центрів зайнятості, що безпосередньо працюють з шукачами роботи та роботодавцями, а також опікуються питаннями професійної орієнтації, – для забезпечення їхнього ефективного навчання в рамках тренінгів з питань впровадження комплексного гендерного підходу в державній службі зайнятості.

Навчальний посібник є частиною комплексу навчальних матеріалів, до якого також входить посібник для тренерів державної служби зайнятості України, який 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.

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, Женева), якому належить ідея розробки посібника з комплексного гендерного підходу для ДСЗ. 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 їхні корисні коментарі та пропозиції до переглянутого проекту комплексу навчальних посібників.

Марк Левін  
Директор

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

## ОРІЄНТУВАННЯ ДЛЯ КОРИСТУВАЧА

<b>Для чого призначений цей посібник?</b>	Мета цієї брошури – допомогти працівникам Державної служби зайнятості України: 1) виконувати дії, необхідні для виявлення та усунення недоліків щодо гендерної рівності у наданні клієнтам послуг стосовно зайнятості, та 2) контролювати ефективність заходів, ужитих для забезпечення рівності результатів для чоловіків і жінок.
<b>На кого розрахований цей посібник?</b>	Цей посібник призначений для радників і оперативних працівників ДСЗ України, які відповідають за надання послуг безробітним і підприємствам.
<b>Як користуватися цим посібником?</b>	<p>Цей засіб повинен супроводжувати навчальні заходи щодо комплексного гендерного підходу, організовані органами зайнятості України. Читач може користуватися ним як довідковим матеріалом під час навчальних семінарів із комплексного гендерного підходу, а також для самостійного навчання.</p> <p>Навчальний процес організований відповідно до етапів стратегій комплексного гендерного підходу. Користувач скеровується у дослідженні термінів і понять у галузі гендерної рівності (Розділ 1), у проведенні гендерного аналізу (Розділ 2), результати якого лягають в основу розроблення плану дій щодо вирішення проблем гендерної рівності (Розділ 3). Нарешті, читач ознайомлюється з контролем ефективності роботи як засобом вимірювання прогресу, досягнутого в забезпеченні рівності результатів у галузі праці та занять.</p> <p>Додатки до цього посібника включають глосарій вибраних гендерних термінів, технічні примітки, що пояснюють основні показники ринку праці, та невичерпний перелік запропонованої літератури.</p>

# РОЗДІЛ 1

## Основні поняття: стать, гендер і рівність

### Що таке гендерна рівність?

*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 без обмежень, установлених стереотипами та упередженнями щодо гендерних ролей.

*Гендерні ролі* означають дії, що їх фактично виконують чоловіки та жінки; 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.

*Рівні можливості у галузі праці та занять* означають, що чоловіки та жінки мають рівні шанси на те, щоб претендувати на конкретну роботу, продуктивно працювати за професією, відвідувати освітні або навчальні курси, мати право на одержання певної кваліфікації та розглядатися як кандидати на підвищення в усіх родах занять, у тому числі в тих, де переважає одна чи інша стать.

### ...та дискримінація?

*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.<sup>1</sup> Пряма дискримінація має місце, коли нерівне ставлення впливає безпосередньо з законів, правил або практики, де працівники прямо розрізняються за вищезгаданими ознаками.

Наприклад, оголошення про вакансію, в якому зазначено наступне:

*«Шукаємо молодого сильного чоловіка, бажано молодше 25 років, для роботи у складському відділі меблевого підприємства»,*

є прямою дискримінацією за ознакою статі та віку.

Непряма дискримінація означає правила і практику, що виглядають нейтральними, але в реальності призводять до того, що через не вигідне 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.

<sup>1</sup> 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.

## Чи є це дискримінацією?

Прочитайте дві розповіді нижче та вирішіть чи має місце дискримінація, і, якщо дискримінація має місце, то що може трапитися.

*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.*

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 несподожим для чоловіка.

*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.*

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 запиту роботодавця.

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.



Гендерна рівність – одне з основних прав людини. 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.

Розширення економічних можливостей жінок має велику економічну вигоду з точки зору продуктивності, пропозиції робочої сили та розподілу людського капіталу, розширення бази оподаткування та зростання економіки.

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. Наприклад:

- **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. Оцінки репродуктивної праці жінок дають підставу вважати, що на її частку припадає приблизно третина світового економічного виробництва. Якщо разом із найманою працею враховувати неоплачувану сільськогосподарську роботу й ведення домашнього господарства, то у країнах, що розвиваються, робочий час жінок, за оцінками, перевищить робочий час чоловіків на 30 відсотків.
- **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 та забезпечують значний внесок у ВВП. Наприклад, деякі оцінки дають підставу вважати, що у країнах на південь від Сахари неформальна економіка становить близько 41 відсотка несільськогосподарського ВВП.

**Чому важлива  
гендерна  
рівність?**

- **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. 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.
- **Жінки мігрують у більшій кількості.** Оскільки на ринках праці в їхніх країнах можливостей небагато, дедалі більше жінок вирушають у пошуку тимчасової роботи за кордон. 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.

- **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.

## КОНТРОЛЬ

Щоб перевірити, наскільки добре Ви знайомі з гендерними термінами та визначеннями, спробуйте зіставити терміни на картках і визначення, наведені у таблиці. Відповіді можна знайти у Додатку 1 (Глосарій гендерних термінів).

Гендерно-сліпий	Спеціальні тимчасові заходи для компенсації наслідків минулої чи існуючої дискримінації з метою практичного забезпечення рівності можливостей та ставлення.
Гендерна рівноправність	Дослідження для вивчення спільних рис, відмінностей та відносин між жінками та чоловіками.
Гендерний розрив	Описує заходи та дії, що не визнають та ігнорують можливі відмінності між положенням, потребами, обмеженнями, можливостями та інтересами жінок і чоловіків.
Компенсаційна або позитивна дія	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.
Професійна сегрегація	Різниця в будь-якій сфері між жінками та чоловіками за рівнем участі, доступом до ресурсів, правами, владою та впливом, оплатою праці та вигодами.
Гендерні цінності та норми	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.
Гендерний аналіз	Правила і практика, 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.
Непряма дискримінація	Має місце, коли жінки та чоловіки зосереджені у сферах діяльності та зайнятості різних типів і на різних рівнях. Жінки, як правило, обмежені іншим колом видів діяльності, ніж чоловіки (горизонтальна сегрегація), та нижчими категоріями робіт (вертикальна сегрегація).

<p><b>Стратегії комплексного гендерного підходу</b></p>	<p>Стратегії комплексного гендерного підходу – це плани дій, спрямовані на досягнення гендерної рівності. Комплексний гендерний підхід – це процес оцінювання наслідків для жінок і чоловіків усіх запланованих дій, у тому числі законів, політики та програм.<sup>2</sup> Ці стратегії спрямовані на задоволення як практичних, так і стратегічних потреб чоловіків і жінок. Вони можуть включати розроблення гендерно-специфічних заходів для компенсації наслідків минулої чи існуючої дискримінації шляхом розширення прав і можливостей тієї чи іншої статі.</p> <p>Є два кроки, котрі необхідно здійснити для формування стратегії комплексного гендерного підходу.</p> <p>Перший крок – проведення гендерного аналізу. Гендерний аналіз включає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ збирання даних, які розбиті за статтю, аналіз таких даних для визначення тенденцій, моделей та нерівності;</li> <li>■ огляд потреб, обмежень і можливостей жінок і чоловіків, визначення поділу праці та доступу до ресурсів і вигід;</li> <li>■ вивчення можливостей організацій щодо сприяння гендерній рівності.</li> </ul> <p>Другий крок – планування гендерних дій з метою компенсувати нерівність виявлену в ході гендерного аналізу. Це може включати здійснення гендерно-орієнтованих заходів або ініціювання процесу змінювання організаційних процедур і процесів</p>
<p><b>Чому необхідно інтегрувати гендерні принципи у роботу державних служб зайнятості?</b></p>	<p>Сучасні державні служби зайнятості (ДСЗ) відіграють на ринку праці три ключові ролі:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) вони підвищують ефективність функціонування ринку праці за допомогою своїх функцій підбору роботи;</li> <li>2) вони є засобом сприяння справедливому доступові до ринку праці та захисту положення тих, хто в іншому випадку може опинитися в невігідному становищі;</li> <li>3) вони слугують інструментом пом'якшення негативного впливу структурної перебудови щодо попиту на робочу силу (шляхом реалізації активних програм на ринку праці)</li> </ol> <p>Як така, ДСЗ може грати ключову роль у сприянні гендерній рівності на ринку праці. 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 та усунення гендерних розривів на ринку праці.</p>

<sup>2</sup> Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system. Report of the Secretary-General, United Nations Economic and Social Council, 1997

## РОЗДІЛ 2

### Гендерний аналіз і аудит

#### Як визначити недоліки щодо гендерної рівності на ринку праці?

Те, яких результатів чоловіки та жінки добиваються на ринку праці, та способи надання послуг, які застосовує ДСЗ, важливі для виявлення проблем щодо рівності, які треба вирішувати.

Гендерний аналіз 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 досліджень. 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.<sup>3</sup>

Нижче наведено приклад того, як проводити аналіз даних ринку праці. У табл. 2.1 подані деякі основні статистичні показники для України за 2001 та 2008 роки (цифри мінімум за два роки потрібні для розуміння тенденцій та динаміки). Мета полягає в тому, щоб сформулювати деякі висновки з урахуванням гендеру та виявити причинно-наслідковий зв'язок, що впливає з наявної інформації. Наступні запитання повинні допомогти Вам «прочитати» цифри у таблиці:

1. Які висновки можна зробити з демографічних даних?  
(частка чоловіків і жінок у загальній чисельності населення України; очікувана тривалість життя; частка молоді (віком до 14 років); частка населення працездатного віку (15-64 роки); частка літніх людей).
2. Що нам говорять цифри щодо освіти?  
(рівень письменності серед молоді; чисті показники охоплення початковою, середньою та вищою освітою).
3. Чи існує гендерний розрив?  
(відмінності у рівнях активності, зайнятості та безробіття між чоловіками та жінками)

<sup>3</sup> Національний програмний документ щодо зайнятості, як правило, включає докладний аналіз ситуації на ринку праці. Його можна використовувати для порівняльного аналізу даних служби зайнятості.

**Як визначити  
недоліки щодо  
гендерної  
рівності на  
ринку праці?**

4. Чи відрізняються адміністративні дані (дані ДСЗ про зареєстроване безробіття) від наведених даних? Якщо так, то в чому саме?  
(загальна кількість зареєстрованих безробітних; частка чоловіків і жінок, зареєстрованих як безробітні).

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

		Україна	
		2001	2008
Демографія	<b>Зростання ВВП (% за рік)</b>	9,2	2,1
	<b>Населення</b>	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
	<b>Очікувана тривалість життя при народженні (років)</b>	68,2	68,2
	Чоловіки	62,7	62,5
	Жінки	74,0	74,2
	Ринок праці	<b>Рівень письменності серед молоді (% населення віком 15-24 роки)</b>	99,8
Чоловіки		99,7	99,7
Жінки		99,8	99,8
<b>Рівень економічної активності</b>		57,1	58
Чоловіки		64	65,5
Жінки		51,4	51,8
<b>Рівень безробіття</b>		10,8	6,4
Чоловіки		11	6,7
Жінки		10,8	6,0
<b>Поширення тривалого безробіття<sup>4</sup></b>		58,4	24,0
Чоловіки	...	...	
Жінки	...	...	

<sup>4</sup> ETF, Ukraine Country Report, ETF Turin 2009.

<b>Ринок праці</b>	<b>Частка зайнятих у загальній кількості населення</b>	49,9	53,5
	Чоловіки	56,4	60
	Жінки	44,7	48,2
	<b>Нестабільна зайнятість<sup>5</sup></b>	9,7	18,3
	Чоловіки	9,1	16,9
	Жінки	10,3	19,8
	<b>Неформальна зайнятість<sup>6</sup></b>	....	....
	Чоловіки	...	52,7
Жінки	...	47,3	
<b>Освіта</b>	<b>Чисті показники охоплення початковою освітою</b>	....	89,3
	Чоловіки	...	89,1
	Жінки	...	89,5
	<b>Чисті показники охоплення середньою освітою</b>	90,9	84,4
	Чоловіки	90,0	84,4
	Жінки	91,8	84,8
	<b>Валові показники охоплення вищою освітою</b>	52,3	79,4
	Чоловіки	48,3	70,8
Жінки	56,5	88,4	
<b>Дані ДСЗ</b>	<b>Зареєстроване безробіття</b>	....	625000
	Чоловіки (у % від загального)	....	...
	Жінки (у % від загального)	....	....
	<b>Зареєстроване тривале безробіття</b>		
	Чоловіки (у % від загального)		
	Жінки (у % від загального)		
	<b>Частка осіб, які отримують допомогу по безробіттю</b>		
	Чоловіки (у % від загального)		
Жінки (у % від загального)			

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

<sup>5</sup> ETF, Ukraine Country Report, ETF Turin 2009.

<sup>6</sup> О. Купець «Комплексний гендерний підхід на ринку праці України та роль Державної служби зайнятості», жовтень 2010 р.

<p><b>Демографія</b></p>	<p>Демографічні показники свідчать про те, що за часткою у загальній чисельності населення переважають жінки. Молодіжна когорта звужується, а чисельність населення працездатного віку зростає (це означає, що демографічний пріоритет молоді поглинається). Частка літніх людей у чисельності населення збільшується, й це, поряд зі зменшенням частки дітей, означає, що Україні незабаром доведеться зіткнутися з проблемами, спричиненими «старінням населення». Очікувана тривалість життя набагато менша за середню по Європі (де вона становить 82 роки для жінок і 75,8 років для чоловіків).<sup>7</sup></p> <p>Оскільки в Україні (як і в ЄС) жінки живуть довше чоловіків, а на пенсію виходять раніше (у 55 років), це може створити загрозу для системи соціального забезпечення і соціального захисту (обсяг видатків на допомогу літнім людям зростатиме, а доходи за рахунок працюючого населення, що скорочується, зменшуватимуться) та спричинити фемінізацію бідності серед населення похилого віку.</p>
<p><b>Освіта</b></p>	<p>Рівні письменності серед молоді високі, причому показники для юнаків і дівчат однакові при вступі до закладів початкової освіти. Проте, у той час коли рівні охоплення початковою та середньою освітою приблизно однакові, рівні охоплення вищою освітою показують, що молоді жінки вчать більше порівняно з молодими чоловіками. Разом з тим, вища освіта жінок не трансформується автоматично в їхні кращі показники на ринку праці (рівні активності та зайнятості жінок нижчі, ніж чоловіків, тоді як частка жінок у сфері нестабільної зайнятості вища порівняно з часткою чоловіків).</p>
<p><b>Зайнятість</b></p>	<p>Незважаючи на більш високу частку жінок у загальній чисельності населення, рівні пасивності серед жінок вищі, ніж серед чоловіків, тоді як зайнятість істотно нижча. Нестабільна зайнятість (наприклад, частка самозайнятих працівників і членів сім'ї, працюючих на сімейних підприємствах) серед жінок вища, 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 секторах економіки). Додатковим набором даних, які варто проаналізувати в цілях гендерної рівності, є рівень пасивності з розбивкою за статтю та причинами пасивності. Ці цифри часто фактично показують, що жінки з більшою вірогідністю бувають економічно пасивними через навчання, виконання обов'язків із догляду та домашнього господарства, тоді як чоловіки бувають економічно пасивними частіше через інвалідність або знеохочення (наприклад, вони припинили пошук роботи, тому що втратили надію знайти її, навіть при тому, що вони придатні або готові до роботи).</p>

<sup>7</sup> Статистичні дані щодо ЄС можна знайти за адресою <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>



<p><b>Адміністративні дані</b></p>	<p>Рівні безробіття за даними обстежень значно відрізняються від показників за адміністративними даними. За результатами обстеження робочої сили чисельність безробітних у 2008 році становить приблизно 1,4 млн. осіб, тоді як у реєстрі ДСЗ зареєстровано всього лише 625 тис. безробітних (менше половини). Це може означати, що реєстрація у ДСЗ не є привабливим хорошим варіантом пошуку роботи. Хоча відповідних цифр у таблиці немає, частка жінок у реєстрі безробітних більша порівняно з часткою чоловіків, навіть незважаючи на трохи нижчі рівні безробіття серед жінок. Це може бути обумовлено тим, що чоловіки менше реєструються, тому що вони можуть знайти роботу легше, ніж жінки (особливо в неформальному секторі, тому що більше половини зайнятих у цьому секторі – чоловіки).</p>
<p><b>Причинно-наслідковий зв'язок</b></p>	<p>Дані ринку праці дають ситуативну картину, але не пояснюють, що саме викликало конкретну ситуацію. Щоб зрозуміти причини, що лежать в основі цих цифр, необхідно розтлумачити наявні дані, тобто виробити сукупність теоретичних пояснень. Цю роботу зазвичай виконують дослідники та аналітики ринку праці, які публікують результати своєї роботи на національному та міжнародному рівні. Тим не менш, працівники ДСЗ, бесідуючи з безробітними та роботодавцями, можуть отримати уявлення про те, чому виникають певні ситуації.</p>



Нижче у табл. 2.2 наведені деякі додаткові дані про український ринок праці. Спробуйте визначити всі можливі причини ситуації, описаної цими цифрами. Деякі пропозиції подані на наступній сторінці.

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

Дані ринку праці (наслідок)	Причина
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%).	
Жінки задіяні у праці на засадах самозайнятості більше, ніж чоловіки (52,9% у 2008 р.), тоді як чоловіки переважають в оплачуваній зайнятості (52,5%).	
Існує гендерний розрив у заробітній платі (заробітна плата жінок у середньому складає 77,2% заробітної плати чоловіків).	
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).	

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%).

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 підтверджують різке зростання рівня нестабільної зайнятості.

Жінки задіяні у праці на засадах самозайнятості більше, ніж чоловіки (52,9% у 2008 р.), тоді як чоловіки переважають в оплачуваній зайнятості (52,5%).

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.

Існує ґендерний розрив у заробітній платі (заробітна плата жінок у середньому складає 77,2% заробітної плати чоловіків).

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 імовірно 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.

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).

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.

Додаток 2 до даного посібника (*Вибрані основні показники ринку праці*) містить приклади найпоширеніших показників ринку праці (визначення і приклади), що їх тренер може використати для того, щоб допомогти учасникам краще зрозуміти цифри щодо зайнятості.

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. 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. Простий спосіб 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.

**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							

**Як визначити  
недоліки щодо  
гендерної  
рівності у  
діяльності  
ДСЗ?**

Інструментом, котрий використовують, як правило, для оцінювання міри, якою рівність інституціоналізована на рівні організації, підрозділу та окремої особи, гендерний аудит. Гендерний аудит є засобом самооцінки, який дозволяє ретельніше подивитися на те, як працює ДСЗ із точки зору гендерної рівності та комплексного гендерного підходу. Гендерний аудит ураховує об'єктивні дані та сприйняття персоналу щодо того, чи є внутрішня практика комплексного гендерного підходу ефективною та застосованою всіма працівниками, а також дозволяє визначити критичні недоліки та проблеми, а також шляхи їхнього розв'язання (тобто сформулювати план дій). Крім того, гендерний аудит дозволяє встановити початковий базовий рівень ефективності впровадження комплексного гендерного підходу в організації для оцінки прогресу в сприянні гендерній рівності.

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 змінення політики, програм і практики, які спричиняли чи спричиняють недоліки щодо гендерної рівності.

Гендерний аудит починається з аналітичного дослідження для збирання кількісної та якісної інформації про роботу організації/департаменту/підрозділу. 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 у внутрішній мережі та Інтернеті;
- інформаційні бюлетені – електронні та друковані.

Зібрана інформація доповнюється та перевіряється шляхом обговорення висновків з іншими працівниками ДСЗ.

### 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 гендерної рівності та комплексного гендерного підходу, тому що вони можуть дати найкориснішу інформацію про способи, в які гендерні питання інтегровані в роботу в цілому; документи, які стосуються гендеру тільки опосередковано чи мінімально, або в яких гендерне питання взагалі відсутнє, повинні більше сказати про те, де саме потрібні зміни.
- Гендерна 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 гендерній рівності, або ж увічнюють стереотипні ролі, показуючи, приміром, чоловіків при владі або жінок як доглядальниць.
- Чи є мова, що застосовується, гендерно-чутливою або гендерно-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?

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 деякі послуги ДСЗ 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.

Гендерний аудит основних функцій ДСЗ можна провести шляхом отримання відповідей (за допомогою вивчення документів, бесід із колегами з ДСЗ та аналізу адміністративних даних) на набір запитань, як показано у прикладах, наведених нижче. Ці приклади охоплюють реєстрацію, консультації та орієнтацію, працевлаштування та послуги для роботодавців, а також адміністративне управління активними програмами на ринку праці. Кожний приклад закінчується порадами щодо вдосконалення комплексного гендерного підходу у відповідній функції.

## РЕЄСТРАЦІЯ

Дані	Запитання
<p><b>Зареєстровані безробітні за статтю, віковими групами та поділом на сільські та міські райони</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Особисті дані яких типів збирає ДСЗ? Чи є ліміти для особистих даних, які ДСЗ може розкривати третім сторонам (у тому числі роботодавцям)?</li> <li>■ Чи можуть шукачі роботи реєструватися тільки у відділеннях ДСЗ та особисто або ж можливі альтернативні засоби реєстрації (засоби ІКТ)?</li> <li>■ Чи повинні шукачі роботи при реєстрації заповнювати бланки та (або) подавати додаткові документи? Чи легко/складно заповнити ці бланки?</li> <li>■ Чи є значні відмінності між частками чоловіків і жінок, зареєстрованих у ДСЗ?</li> <li>■ Чи відповідають ці відмінності даним про участь і безробіття жінок та чоловіків, які отримані під час обстежень домогосподарств?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Яким є віковий склад в межах статей? Чи реєструються молоді жінки більше/менше порівняно з молодими чоловіками? А порівняно з дорослими та літніми жінками?</li> <li>■ 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?</li> </ul>
<p><b>Зареєстровані чоловіки та жінки, які шукають роботу, за освітнім рівнем і кваліфікацією</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Чи є значні відмінності між чоловіками та жінками, зареєстрованими у ДСЗ, за освітнім рівнем/кваліфікацією? Чи зберігаються ці відмінності також у межах вікових груп?</li> <li>■ Чи відповідають показники освіти та кваліфікації осіб, зареєстрованих у ДСЗ, деталізованому показникові обстежень домогосподарств?</li> </ul>

## 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 наголосувати 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.

## КОНСУЛЬТУВАННЯ ТА ОРІЄНТАЦІЯ

Дані	Запитання
<p><b>Безробітні по типах послуг (пошук роботи, консультування та орієнтація), за статтю, віковими групами та освітнім рівнем/кваліфікацією</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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?</li> <li>■ Яким є віковий склад у межах статей? Чи користуються молоді жінки самообслуговуванням більше/менше, ніж молоді чоловіки? А порівняно з дорослими та літніми жінками?</li> <li>■ 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?</li> <li>■ Чи є частка чоловіків, які отримують послуги з професійної орієнтації, більшою/меншою, ніж частка жінок? Якщо так, то чому?</li> <li>■ Яким є робочий процес, що веде безробітного від базової допомоги у пошуку роботи до індивідуального консультування щодо зайнятості?</li> <li>■ Чи вище для чоловіків ймовірність доступу до індивідуального планування (і отже, до АПРП) порівняно з жінками?</li> </ul>

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 консультує 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?

## ПОСЛУГИ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ПОСЛУГИ ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ

Дані	Запитання
<p><b>Дані вивчення безробітних осіб у цілях підбору за статтю, по вікових групах, професіях і секторах економіки</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ (Для реєстру на основі інформаційних технологій) Чи прив'язаний до гендеру ключ, використовуваний для відбору шукачів роботи під вакансії (наприклад, він оснований на такому описі, як «навички догляду», «фізична сила»)?</li> <li>■ Чи допускає процес відбору на основі ІТ пряму чи непряму дискримінацію за ознакою статі?</li> <li>■ Чи сприймаються певні роботи як більш підходять для жінок/чоловіків (шукачами роботи, роботодавцями та працівниками ДСЗ)?</li> <li>■ Чи є процес відбору, який проводять працівники ДСЗ, гендерно-упередженим? Чи відбирають жінок на роботи, виконувани переважно жінками, а чоловіків – на роботи, виконувани переважно чоловіками?</li> <li>■ Скільком жінкам за останній рік були підібрані роботи, виконувани переважно чоловіками, а скільком чоловікам – роботи, виконувани переважно жінками?</li> </ul>

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

## 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 гендерною 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. Переконавати роботодавцям 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;

## АКТИВНІ ПРОГРАМИ НА РИНКУ ПРАЦІ

Дані	Запитання
<p><b>Відсоткова частка учасників АПРП за типом програми, статтю, віковою групою, професією/сектором економіки</b></p> <p><b>Відсоткова частка учасників АПРП, працевлаштованих у результаті цих програм, за типом програми, статтю, віковою групою, професією/сектором економіки</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Чи мають чоловіки та жінки рівні шанси на участь у триваліших, більш дорогих програмах (наприклад, у програмах громадських робіт порівняно з дотаціями на працевлаштування)?</li> <li>■ 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)?</li> <li>■ Як співвідносяться частки чоловіків/жінок серед учасників програм із частками чоловіків/жінок серед зареєстрованих безробітних?</li> <li>■ Чи використовуються АПРП для введення чоловіків/жінок у роботи/сектори економіки, де переважають чоловіки/жінки?</li> </ul>

## 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 роботодавців 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.

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.

2. 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.
3. 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.



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

<b>Захід втручання</b>	<b>Кому має допомогти</b>	<b>Примітки</b>
<b>Допомога у пошуку роботи Послуги з працевлаштування</b>	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.
<b>Навчання тривало безробітних</b>	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.
<b>Формальне класне навчання</b>	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.
<b>Навчання без відриву від виробництва</b>	Жінки, що повертаються на ринок праці; самотні матері	Повинне безпосередньо задовольняти потреби ринку праці. Отже, необхідно налагодити міцні зв'язки з місцевими роботодавцями, але це підвищує ризик звільнення.
<b>Перепідготовка працівників, звільнених під час масових скорочень</b>	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.
<b>Навчання (професійних навичок)</b>	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.

<b>Дотації на працевлаштування і заробітну плату</b>	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.
<b>Субсидії для роботодавців</b>	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.
<b>Пряма зайнятість: традиційне створення робочих місць і проміжні схеми ринку праці</b>	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.

Після проведення огляду основних функцій ДСЗ необхідно визначити напрямки/задачі, що є найбільш проблемними з точки зору гендерної рівності. Збирання даних для забезпечення такого визначення є основою, тобто відправною точкою, від якої вимірюватиметься ефект ужитих дій. Найбільш проблемні напрямки/задачі щодо гендерної рівності можна звести у матрицю, як показано нижче. Таке зведення корисно для формулювання дій, спрямованих на усунення найбільш критичного з виявлених недоліків/проблем.

## ЗВЕДЕННЯ ПОСЛУГ І ПРОГРАМ ДСЗ

Оцінка	Недолік/проблема	Базовий рівень
<p><b>Приклад:</b></p> <p>Процедури реєстрації в якості безробітних обтяжливі та вимагають довгих періодів очікування.</p> <div style="text-align: center;">    <div style="border: 1px solid black; background-color: #4a7ebb; color: white; padding: 5px; display: inline-block;">причина</div> </div>	<p><b>Приклад:</b></p> <p>Чоловіки менше реєструються у ДСЗ, ніж жінки, і, як наслідок, мають вужчий доступ до послуг і програм щодо зайнятості.</p> <div style="text-align: center;">    <div style="border: 1px solid black; background-color: #4a7ebb; color: white; padding: 5px; display: inline-block;">наслідок</div> </div>	<p><b>Приклад:</b></p> <p>65% зареєстрованих шукачів роботи – жінки (2008) 35% зареєстрованих шукачів роботи – чоловіки (2008)</p>

Оцінка	Недолік/проблема	Базовий рівень



## РОЗДІЛ 3

### Планування дій щодо гендерної рівності

#### Як усувати недоліки щодо гендерної рівності?

Визначення головних недоліків і проблем та встановлення причинно-наслідкового зв'язку є вирішальним для винайдення способів їхнього усунення. Висновки за результатами гендерного аналізу і аудиту є підвалинами для формування можливих варіантів дій та їхньої черговості для усунення виявлених недоліків.

Для встановлення пріоритетності дій необхідно виконати три кроки.

1. скласти перелік недоліків і проблем, виявлених у ході аналізу даних ДСЗ і аудиту основних функцій.
2. сформувати ієрархію проблем, щоб обрати з них ті, якими треба займатися у першочерговому порядку. Слід пам'ятати, що кількість недоліків і проблем, які слід усувати, повинна бути реалістичною, враховуючи організаційні обмеження і наявні ресурси.
3. 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).<sup>8</sup>

Варіанти дій – це можливі способи, за допомогою яких можна вирішувати проблему. Їх слід прив'язувати до причини певної проблеми (наприклад, усунути причину проблеми, й ця проблема буде вирішена). Проте, оскільки ресурси завжди є критичним моментом, при виборі слід урахувувати, що реально можна зробити та які наслідки ця дія матиме для чоловіків і для жінок.

#### 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?

<sup>8</sup> G. Rosas, Rossignotti, G., *Guide for the preparation of national action plans on youth employment*, ILO Geneva, 2008

<b>Здійсненність</b>	<p>Цей критерій стосується ресурсів, наявних для реалізації варіанту дій.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Чи є запропонований варіант здійсненним із технічної, організаційної та адміністративної точок зору?</li> <li>– Чи є будь-які свідчення того, що цей вибір дозволить досягти очікуваних результатів?</li> <li>– Які строки потрібні для реалізації цього варіанту?</li> <li>– Чи є спроможність наявного персоналу достатньою для реалізації цього плану дій? Чи потребує персонал навчання?</li> <li>– Чи вплинуть витрати, пов'язані з підвищенням кваліфікації персоналу, на доступність даного варіанту?</li> </ul>
----------------------	--

**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

Приклад можливого варіанту дій щодо недоліку «Чоловіки менше реєструються у ДСЗ, ніж жінки», наведений нижче.

## ВИБІР ДОСТУПНИХ І ЗДІЙСНЕНИХ ВАРІАНТІВ ДІЙ ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Оцінка	Недолік/ проблема	Базовий рівень	Варіанти
<p><b>Приклад:</b></p> <p>Процедури реєстрації в якості безробітних обтяжливі та вимагають довгих періодів очікування.</p> <p style="text-align: center;">↑</p> <p style="text-align: center;"><b>причина</b></p>	<p><b>Приклад:</b></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;">↑</p> <p style="text-align: center;"><b>наслідок</b></p>	<p><b>Приклад:</b></p> <p>65% зареєстрованих шукачів роботи – жінки (2008) 35% зареєстрованих шукачів роботи – чоловіки (2008)</p>	<p><b>Приклад:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. У періоди максимального навантаження переводити персонал на роботу в реєстратурі (набрати додатковий персонал для роботи в якості реєстраторів).</li> <li>2. Запровадити системи реєстрації безробітних із сенсорним екраном/на базі Інтернет-засобів.</li> <li>3. Запустити рекламну кампанію (на телебаченні, радіо та в інших ЗМІ) щодо послуг, пропонує ДСЗ.</li> </ol>

### Додаткові приклади доступних і здійснених варіантів дій

1. 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 здійсненним (оскільки спроможність щодо будівництва та експлуатації таких закладів не входить у сферу компетенції міністерства,

що відповідає за питання зайнятості). 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.

2. 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.<sup>9</sup>
3. 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).

### Як планувати дії?

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.

**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».

<sup>9</sup> G.T. Beck, *Using gender-sensitive indicators. A reference Manual for Governments and other stakeholders, Commonwealth Secretariat, June 1999*

## Як планувати дії?

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».

Для кожного визначеного результату необхідно встановити два чи три показника, які повинні бути конкретними, вимірними, досяжними, доречними та своєчасними (скорочено англійською SMART).

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

Показники необхідно ретельно формувати й розраховувати на основі базового набору. Деякі поради щодо того, як розробляти придатні показники, наведені нижче у Вставці 3.2.

Приймаючи рішення щодо показників, зазвичай краще працювати з рівнями, а не з відсотками, принаймні на початку. Наприклад, якщо показник стосується збільшення частки чоловіків, які реєструються у ДСЗ, його можна розрахувати наступним чином:

- 1) Візьмемо загальну кількість чоловіків, які зареєструвалися у ДСЗ за попередній рік (приплив), наприклад, 15750 (приплив жінок дорівнюватиме 29250, якщо застосувати базове співвідношення, 35/65).
- 2) Врахуємо, чого можна обґрунтовано досягти за один рік, наприклад, ви впевнені, що впровадження системи реєстрації на основі Інтернет-засобів збільшить кількість чоловіків, які реєструються у ДСЗ, на 5300 осіб, але на кількість жінок це істотно не вплине.
- 3) У минулому році приплив безробітних до ДСЗ зменшився на 2 відсотки. Якщо загальна кількість безробітних, зареєстрованих за минулий рік, склала 650000 осіб, то зменшення на 2 відсотки означає зменшення на 13000 осіб (якщо застосувати відсотки базового рівня, це означає на 4550 чоловіків і на 8450 жінок менше).

## Як планувати дії?

- 4) Отже, приплив чоловіків у наступному періоді складається з природного припливу чоловіків (-4550) плюс приплив завдяки вашій дії (+5300), що в сумі дає 750 осіб.
- 5) Очікуване збільшення припливу чоловіків за наступний рік становитиме 4,7 відсотка ( $750 \cdot 100 / 15750$ ), що й є показником для даного результату.

### 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 гендерно-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.

**Пристаєвність.** 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)

	<p>Гендерно-чутливий показник визначається як показник, що охоплює зміни, пов'язані з ґендером. Так, ґендерна статистика надає фактографічну інформацію про становище жінок, тоді як гендерно-чутливий показник надає прямий доказ становища жінок відносно еталонної групи.</p> <p>Приклад гендерних статистичних даних:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 95% жінок в Україні грамотні, тоді як п'ять років тому цей показник становив 80%.</li> </ul> <p>Приклад гендерно-чутливого показника:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 95% жінок в Україні грамотні, тоді як серед чоловіків грамотних 97%, а п'ять років тому ці показники становили відповідно 80% і 90%.</li> </ul> <p>Використовуючи розрахований вище показник, визначимо його гендерно-чутливий опис:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Збільшення кількості чоловіків, які реєструються у місцевих відділеннях ДСЗ, на 5 відсотків за рік порівняно зі зменшенням кількості жінок, які реєструються у місцевих відділеннях ДСЗ, на 3,2 відсотка.</li> </ul> <p>Це означає, що структура припливу клієнтів до ДСЗ у наступному році буде такою: 44,2% чоловіків (порівняно з базовими 35%) та 55,8% жінок (порівняно з базовими 65%).</p>
	<p>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.</p> <p>Можливий приклад заходу за вищезгаданим результатом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ «Розробити та затвердити технічну специфікацію для запровадження нової системи реєстрації безробітних на основі ІКТ та Інтернету».</li> </ul>
	<p>На даному етапі тренінгу ви вже:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) визначили три недоліки/проблеми, які треба усунути;</li> <li>2) розробили базовий рівень (відправну точку) для кожного з цих недоліків/проблем;</li> <li>3) вибрали найбільш ефективний варіант розв'язання цієї задачі.</li> </ol>

Все це слугуватиме для формулювання мети, завдань, результатів, показників і заходів, які здійснюватимуться для покращення реалізації комплексного гендерного підходу на вашому робочому місці.

Як показано у наведеному вище прикладі, визначений вами недолік, зменшуючи характер на зворотний (з негативного на позитивний), стає вашою метою; ваш базовий рівень слугуватиме для розрахунку завдання (такий самий процес, що застосовується для розрахунку показників, необхідно застосувати для формулювання завдання); вашим результатом є найбільш доступний та здійснений варіант дій, який ви визначили для розв'язання проблеми, а показник (показники) указує на те, як ви вимірюватиме успіх своїх дій. Коли мета, результати та дії визначені, не забудьте востаннє оцінити вплив, який кожна з ваших дій матиме на чоловіків і на жінок.

## 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. ....
	<b>Зв'язок із строками</b>	<b>Зв'язок із ресурсами</b>		

В будь-якому разі, важливими передумовами ефективного комплексного гендерного підходу є чітка і прозора організаційна структура, чіткі механізми забезпечення виконання і сильний акцент у роботі організації/департаменту/підрозділу на досягнення рівності.

У таблиці 3.3 *Варіанти, заходи та програми гендерної рівності для адміністрації ДСЗ* подані деякі пропозиції щодо підходів, які служба зайнятості може розглянути на предмет покращення ефективності забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок.

## ВАРІАНТИ, ЗАХОДИ ТА ПРОГРАМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ДЛЯ АДМІНІСТРАЦІЇ ДСЗ

Варіанти, заходи та програми гендерної рівності	Коментарі / результати
<b>1. Системна реформа служби зайнятості</b>	
<b>Багаторівневий підхід</b>	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 гендерної рівності, тому що стать часто є визначальним чинником невігідного становища на ринку праці.
<b>Система профілювання</b>	Система профілювання є методом, альтернативним багаторівневим послугам. Зазвичай вона призводить до підписання індивідуального плану працевлаштування, де описується шлях, який особа пройде для знайдення роботи.
<b>Навчання всіх працівників ДСЗ для підвищення рівня обізнаності щодо гендерних питань</b>	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><b>Гендерно-чутливі процедури та інструкції щодо поводження з клієнтами</b></p>	<p>Служба розробляє та впроваджує робочі процедури, спрямовані на компенсацію гендерної нерівності в поводженні 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><b>«Гендерна експертиза» професійної орієнтації та консультування з питань зайнятості</b></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><b>Гендерно-чутливі інформаційні матеріали, розробка кампанії, спрямованої на протидію гендерним стереотипам</b></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><b>Перегляд порядку укладення контрактів на підготовку кадрів з надавачами послуг із навчання (оцінка ефективності)</b></p>	<p>Надавачі послуг із навчання, яких наймає ДСЗ, повинні впроваджувати заходи (встановлювати цільові показники) для усунення гендерної 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 гендерних показників.</p>
<p><b>Допомога по догляду за дітьми на додаток до АПРП</b></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><b>2. Орієнтація на безробітних жінок</b></p>	
<p><b>Аналіз кваліфікації у процесі консультування та професійної орієнтації</b></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><b>Започаткування навчальних курсів для одної статі та випробної роботи у нетрадиційних професіях</b></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><b>3. Орієнтація на роботодавців</b></p>	
<p><b>Інформаційно-роз'яснювальні програми щодо гендерних питань для роботодавців</b></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><b>Структури критеріїв наймання та відбору кадрів, що використовуються роботодавцями</b></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><b>Кодекс сумлінної практики роботодавців щодо гендерної рівності</b></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><b>Підходи на основі оцінки і аналізу робочих завдань</b></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><b>Фінансові стимули до прийняття на роботу нетипових працівників</b></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>

## РОЗДІЛ 4

### Контроль ефективності

<b>Контроль</b>	<p>Контроль ефективності побудований навколо регулярного нагляду наслідків ужитих дій з метою забезпечити, щоб вони були спрямовані на досягнення поставлених цілей та виконання встановлених задач. Контроль також слугує для визначення способів, у які дії можна реорганізувати задля кращого забезпечення ґендерної рівності.</p> <p>Потреба у перебудові є особливо нагальною там, де початкові ґендерні 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 установа 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 для забезпечення ефективної реалізації програм і надання послуг та оцінювання ступеню виконання ґендерних 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>
<b>Показники для вимірювання ефективності роботи ДСЗ</b>	<p>Найширше використовувані міри для контролю ефективності роботи ДСЗ – показники попиту, локальних результатів, загальних результатів та впливу. Методи їхнього розрахунку та розбивки по змінних пояснюються у наступних таблицях і параграфах.</p>

## 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><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 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

*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:

- ✓ 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).

Джерелом даних для показників попиту є цифри з реєстру ДСЗ щодо шукачів роботи та роботодавців (адміністративні дані).

## ПОКАЗНИКИ ЛОКАЛЬНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ:

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

### Показники локальних результатів

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 дослідження 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).

**Показники локальних результатів**

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).

Джерелами даних для показників локальних результатів є дані з реєстру ДСЗ щодо шукачів роботи та роботодавців (адміністративні дані); дані обстеження робочої сили (обстеження бюджетів домогосподарств або перепису населення) й дані обстеження підприємств (обстеження господарської діяльності, обстеження вакантних робочих місць або обстеження заробітної плати).

**ПОКАЗНИКИ ЗАГАЛЬНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ:**

Показники загальних результатів	Опис	Розбивка
Валові коефіцієнти працевлаштування (для осіб)	$\text{Кількість працевлаштованих} * 100 = \frac{\text{Цільова сукупність}}{\text{Цільова сукупність}}$	<ul style="list-style-type: none"><li>■ за типом послуги</li><li>■ за типом клієнтів (особи/компанії)</li><li>■ за типом робочих місць</li></ul> <p><b>По типах послуг</b> (ІРП, консультування, працевлаштування, активні програми на ринку праці)</p> <p><b>Особи</b> за статтю, віком, освітою, тривалістю безробіття, типом невикладного становища, професією, типом контракту</p> <p><b>Компанії</b> за сектором економіки, розміром</p>
Валові коефіцієнти працевлаштування (для компаній)	$\text{Кількість прийнятих на роботу} * 100 = \frac{\text{Загальна кількість прийнятих}}{\text{Загальна кількість прийнятих}}$	<ul style="list-style-type: none"><li>■ за типом послуги</li><li>■ за сектором економіки</li><li>■ за розміром</li><li>■ за видом наймання</li></ul>
Витрати на одного працевлаштованого	$\frac{\text{Загальні витрати}}{\text{Кількість працевлаштованих}}$	<ul style="list-style-type: none"><li>■ усього</li><li>■ за типом послуги</li><li>■ по клієнтах, охоплених даним заходом</li></ul>
Ступінь задоволеності за фактом (компаній)	$\text{Кількість клієнтів, задоволених послугою} * 100 = \frac{\text{Загальна кількість клієнтів}}{\text{Загальна кількість клієнтів}}$	<ul style="list-style-type: none"><li>■ за типом послуги</li><li>■ за сектором економіки</li><li>■ за розміром</li></ul>

*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.

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.

	<p>Корисно також запитати у клієнтів їхню думку щодо послуг, які вони отримали. Служби зайнятості дедалі частіше проводять дослідження ступеню задоволеності клієнтів, щоб визначити ті напрямки надання послуг, які потребують покращення.</p> <p>Показники загальних результатів можна вимірювати за адміністративними даними (даними реєстру ДСЗ щодо відтоку безробітних у сферу зайнятості поряд із документацією органів соціального страхування чи податкової адміністрації) або за даними обстежень (анкетами, що надаються клієнтам послуги чи програми зазвичай за шість місяців після закінчення послуги чи програми). Другий метод є більш достовірним, тому що він також дозволяє виявити клієнтів, які працюють неформально.</p>
--	--

### ПОКАЗНИКИ ВПЛИВУ:

Показники впливу	Опис	Розбивка
Коефіцієнт негайного переходу	Кількість бенефіціарів, прийнятих на роботу за результатами програми (або з більшим доходом) ----- Загальна кількість працевлаштованих за даний період	– за статтю, віковою групою, освітою, тривалістю безробіття, типом невикладного становища, професією, типом контракту
Чистий коефіцієнт працевлаштування (для осіб)	Валова кількість працевлаштованих мінус «мертвий вантаж» і заміщення ----- Загальна кількість працевлаштованих	– за статтю, віковою групою, освітою, тривалістю безробіття, типом невикладного становища, професією, типом контракту
Чистий коефіцієнт працевлаштування (для компаній)	Валова кількість працевлаштованих мінус «мертвий вантаж» і заміщення ----- Загальна кількість прийнятих на роботу	– за сектором економіки та розміром
Якісні робочі місця	% бенефіціарів, прийнятих на роботу на умовах повного робочого часу й на постійну роботу через 12 місяців ----- % робочих місць на умовах повного робочого часу й постійних робочих місць у регіоні	– за статтю, віковою групою, освітою, тривалістю безробіття, типом невикладного становища, професією, типом контракту

<b>Показники впливу</b>	<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>
-------------------------	--



### Показники впливу

- 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;
- продемонструвати, що саме працює і для кого.

Для розрахунку показників впливу використовуються дані обстеження вибірки безробітних, охоплених послугою чи програмою ДСЗ. Таке обстеження зазвичай проводять за два-три роки після завершення послуги чи програми.

### КОНТРОЛЬ

Виходячи з показників, сформованих для вимірювання прогресу у реалізації ваших дій щодо гендерної рівності, спробуйте визначити, які – з-поміж показників контролю ефективності роботи ДСЗ щодо попиту, локальних і загальних результатів – можна використовувати якнайкраще. Пам'ятайте, що можна користуватися багатьма показниками.

## ВИМІРЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ЩОДО ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Показник плану дій	Показник для контролю ефективності
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Щорічне збільшення на 5 відсотків кількості чоловіків, які реєструються у місцевих відділеннях ДСЗ</li></ul> <p><b>Приклад</b></p>	<p><u>Показник попиту</u> Склад клієнтів: Кількість індивідуальних клієнтів за статтю за рік t / Загальна кількість клієнтів за рік t</p> <p>Зміна кількості клієнтів: Кількість клієнтів за статтю за рік t / Кількість клієнтів за статтю за рік t-1</p> <p>Приплив клієнтів: Кількість нових клієнтів за статтю за рік t / Кількість клієнтів за статтю на кінець року t-1</p> <p>Показники локальних результатів Ступінь охоплення цільової сукупності: Кількість чоловіків, які реєструються у ДСЗ *100 / Кількість безробітних чоловіків у контрольному районі</p>

## ОСТАННЯ ПОРАДА

Процес, висвітлений у цьому посібнику, щодо комплексного підходу до принципів гендерної рівності, може використовуватися невеликою групою працівників ДСЗ (наприклад, персоналом, який займається професійною орієнтацією, або спеціалістами з працевлаштування у бюро зайнятості), окремим підрозділом чи департаментом ДСЗ, а також місцевим відділенням служби зайнятості чи всією організацією служби зайнятості.

Безсумнівно, формування стратегії гендерної рівності на найвищому рівні ДСЗ дала б кращі довгострокові результати й забезпечила б одноманітний підхід до гендерної рівності у всій організації в цілому. Проте, враховуючи особливості місцевих ринків праці, така стратегія може також набувати форми комбінації планів дій місцевого рівня, спрямованих на досягнення єдиної кінцевої мети – гендерної рівності у галузі праці та занять. В остаточному підсумку, однак, сприяння гендерній рівності краще забезпечувати через спосіб, у який персонал ДСЗ надає послуги чоловікам і жінкам.

## ГЛОСАРІЙ ТЕРМІНІВ ЩОДО ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

<b>Компенсаційна (позитивна) дія</b>	Спеціальні тимчасові заходи для компенсації наслідків минулої чи існуючої дискримінації з метою практичного забезпечення рівності можливостей та ставлення.
<b>Пряма дискримінація</b>	Існує, коли нерівне ставлення впливає безпосередньо з законів, правил або практики, де особи різної статі прямо розрізняються.
<b>Рівне винагородження</b>	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.
<b>Фемінність та маскулінність</b>	Різні ідеї та очікування щодо характеристик, здібностей та поведінки жінок і чоловіків.
<b>Ґендер</b>	Означає соціальні відмінності та відносини між чоловіками та жінками, що вивчаються шляхом аналізу, можуть бути дуже різними в різних культурах та змінюються з часом.
<b>Ґендерний аналіз</b>	Дослідження для вивчення спільних рис, відмінностей та відносин між жінками та чоловіками.
<b>Ґендерно-сліпий</b>	Описує заходи та дії, що не визнають та ігнорують можливі відмінності між положенням, потребами, обмеженнями, можливостями та інтересами жінок і чоловіків.
<b>Ґендерна рівність</b>	Означає, що чоловіки та жінки будь-якого віку користуються рівними правами, можливостями та ставленням в усіх сферах життя й роботи.
<b>Ґендерна рівноправність</b>	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.
<b>Ґендерний розрив</b>	Різниця в будь-якій сфері між жінками та чоловіками за рівнем участі, доступом до ресурсів, правами, владою та впливом, оплатою праці та вигодами.
<b>Комплексний ґендерний підхід</b>	Головна стратегія для прискорення досягнення рівності між жінками та чоловіками.
<b>Ґендерні ролі</b>	Дії, що їх фактично виконують чоловіки та жінки. Можуть бути гнучкими або жорсткими, змінюються згідно з індивідуальними характеристиками людей, причому з плином часу.
<b>Ґендерно-чутливий</b>	Означає заходи та дії, що стосуються різного становища, ролей, потреб та інтересів жінок і чоловіків.
<b>Ґендерні стереотипи</b>	Уявлення людей стосовно того, що здатні робити чоловіки та жінки: наприклад, жінки є кращими хазяйками, і чоловіки – кращими лідерами.

<b>Гендерні цінності та норми</b>	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.
<b>Непряма дискримінація</b>	Правила і практика, що виглядають нейтральними, але в реальності призводять до того, що через не вигідне становище потерпають першою чергою особи однієї статі, раси, кольору шкіри чи інших характеристик.
<b>Професійна сегрегація</b>	Має місце, коли жінки та чоловіки зосереджені у сферах діяльності та зайнятості різних типів і на різних рівнях. Жінки, як правило, обмежені іншим колом видів діяльності, ніж чоловіки (горизонтальна сегрегація), та нижчими категоріями робіт (вертикальна сегрегація).
<b>Стать</b>	Означає біологічні відмінності, які є загальними і, як правило, важко піддаються зміні.

## ВИБРАНІ ОСНОВНІ ПОКАЗНИКИ РИНКУ ПРАЦІ<sup>10</sup>

### 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 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.

<sup>10</sup> 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>

#### 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) жіночу 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 некорпорованих підприємствах або в осіб 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.<sup>11</sup>

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.

<sup>11</sup> 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 – молоді, 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 молоді 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.<sup>12</sup>

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:

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

---

<sup>12</sup>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).

<b>Вставка 3. Основні групи, описи та кваліфікаційні рівні за ISCO</b>	
<b>Кваліфікаційний рівень</b>	<b>Основна група і опис</b>
<b>4 (необхідний університетський диплом)</b>	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.
<b>2 (середня освіта і (або) формальне навчання, таке як підготовка і практика без відриву від виробництва, або учнівство)</b>	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.
<b>2 (середня освіта і (або) формальне навчання, таке як підготовка і практика без відриву від виробництва, або учнівство)</b>	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.

<b>2 (середня освіта і (або) формальне навчання, таке як підготовка і практика без відриву від виробництва, або учнівство)</b>	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.
<b>2 (середня освіта і (або) формальне навчання, таке як підготовка і практика без відриву від виробництва, або учнівство)</b>	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.
<b>2 (середня освіта і (або) формальне навчання, таке як підготовка і практика без відриву від виробництва, або учнівство)</b>	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.
<b>1 (початкова шкільна освіта)</b>	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

Chicha, Marie-Thérèse, *Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide*, ILO Geneva, 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

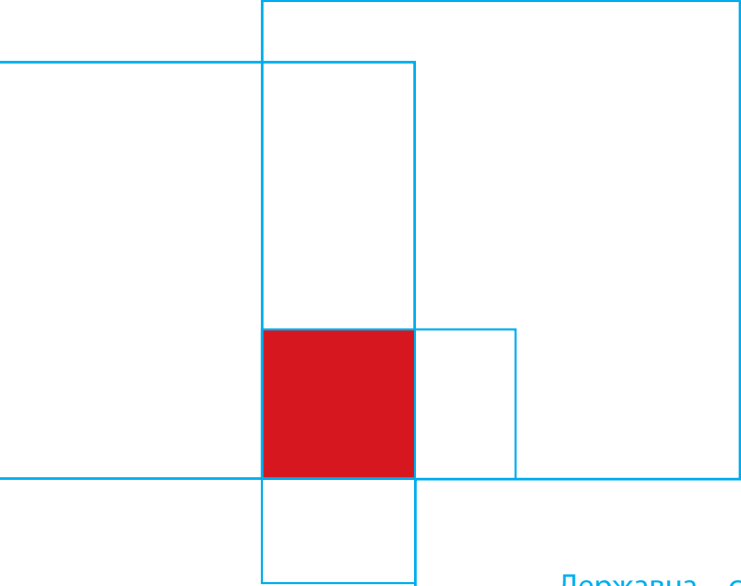
- *Toolkit on mainstreaming gender equality in EC development cooperation: Handbook on concepts and methods for mainstreaming gender equality*, European Commission, Brussels, 2009

International Labour Organization (ILO), *ABC of women workers' rights and gender equality*, ILO 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 користувачам – працівникам базових центрів зайнятості, що безпосередньо працюють з шукачами роботи та роботодавцями, а також опікуються питаннями професійної орієнтації, – для забезпечення їхнього ефективного навчання в рамках тренінгів з питань впровадження комплексного гендерного підходу в державній службі зайнятості.

Навчальний посібник є частиною комплексу навчальних матеріалів, до якого також входить посібник для тренерів державної служби зайнятості України, який 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.