

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В. Н. КАРАЗІНА
СОЦІОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра соціології

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до кваліфікаційної роботи

на тему

«НОВІ ПРАКТИКИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ УКРАЇНЦІВ В УМОВАХ
ВІЙНИ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ»

Виконала: студентка 2 курсу групи ЗСТ-61
другого (магістерського) рівня освіти
спеціальності 054 – Соціологія
Калініна Світлана Олександрівна

Керівник: Голіков Олександр Сергійович,
доктор соціологічних наук, доцент

ХАРКІВ

2024

ЗМІСТ

| | |
|---|----|
| ВСТУП | 3 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНА БАЗА | 6 |
| 1.1. Теорія соціальних практик Бурдьє та її застосування до аналізу стратегій працевлаштування. Поняття габітусу та його роль у формуванні практик працевлаштування. Вплив символічної влади. | 7 |
| 1.2. Концепція соціального поля Бурдьє у контексті ринку праці. | 10 |
| 1.3. Форми капіталів (економічний, соціальний, культурний, символічний) та їх атрибути. Вплив капіталів на можливості працевлаштування. | 15 |
| 1.4. Формування габітусів. Вплив щоденних практик. | 17 |
| 1.5. Вплив капіталів часу та мобільності на положення на ринку праці. | 20 |
| РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ПОВНОМАСШТАБНОГО ВТОРГНЕННЯ | 27 |
| 2.1. Емпірична база для дослідження змін у стратегіях працевлаштування. Методи дослідження. | 27 |
| 2.2. Попит на «висококваліфіковані технічні навички». | 29 |
| 2.3. Бар'єри у практиках працевлаштування. | 32 |
| 2.4. Бар'єри ІТ сфери: різниця в оплаті праці та сегрегація. | 32 |
| 2.5. Бар'єри трансформації знань в навички. | 39 |
| 2.6. Вплив економічного капіталу на практики повернення жінок. Вплив відсутності інфраструктури на зміни капіталу «часу». | 41 |
| 2.7. Запит на гнучкі графіки – реакція на брак ресурсу «часу». | 43 |
| РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАКТИК ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ УКРАЇНЦІВ. | 48 |
| 3.1. Метод дослідження: | 48 |
| 3.2. Результати дослідження. | 53 |
| 3.3. Контент аналіз змін методом Хмара слів. | 63 |
| ВИСНОВКИ | 72 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 74 |

ВСТУП

Актуальність теми дослідження: Вивчення практик працевлаштування українських громадян є необхідною компонентою планування стратегій розвитку як державних інституцій (сфера професійно-технічної освіти/вищої освіти, центрів зайнятості) так і окремих компаній. Стратегії працевлаштування тісно пов'язані з середовищем - ринком праці, в якому вони виникають, формуються та еволюціонують. Український ринок праці досліджується як з позицій «класової системи», котра «створила нові форми зайнятості та найму» [1, с. 45] (наприклад, фріланс та дистанційна форма зайнятості), так і з позицій економічного поля, що в свою чергу складається з «низки...відносно автономних соціальних мікрокосмів, тобто просторів об'єктивних відносин» [2, с. 55] – сфер економічної діяльності. Кожна сфера економічної діяльності перебуває у стані певного «дисбалансу» [3, с. 122-125] і регулюється ринковим механізмом попиту-пропозиції. Критичні значення «дисбалансу» призводять до формування «диспропорцій» - переваг однієї сфери над іншою. Важливо враховувати гендерний аспект проблеми. Адже «низькооплачувані професійні сфери» є гендерно сегрегованими [4, с.50], формуються передусім у соціальних просторах ринку праці, представлених жінками (молодший медичний персонал, сфера освіти). Вплив повномасштабного вторгнення призвів до ряду змін у диспропорціях (територіальній, соціально-демографічній, кваліфікаційно-професійній) залученості українців/-ок до різних економічних сфер, і як наслідок - до трансформацій стратегій працевлаштування. Вивчення практик працевлаштування важливе для формування нових та вдосконалення існуючих форматів професійної перекваліфікації, розвитку необхідних для подолання «диспропорцій» соціальних інститутів та сервісів.

У дипломній роботі «Практики працевлаштування українців: гендерний аспект. Вплив повномасштабного вторгнення» досліджуються зміни, що

відбулися у практиках працевлаштування чоловіків і жінок внаслідок повномасштабного вторгнення.

Ключові слова: соціальне поле, капітал, атрибут, габітус, позиція, соціальна практика ринок праці, працевлаштування.

Гіпотеза:

1) В умовах повномасштабного вторгнення відбувається суттєва трансформація соціального поля працевлаштування в Україні, що призводить до зміни стратегій працевлаштування. При цьому індивіди з більшим обсягом та різноманітністю форм капіталу (особливо соціального та культурного) демонструють більшу адаптивність та успішність у пошуку роботи.

2) Вибір професійного напрямку під час повномасштабного вторгнення відштовхується від питань власної мобільності та ресурсів часу.

Проблема:

Гносеологічний рівень:

Відсутність інформації про механізми, що формують практики працевлаштування знижує ефективність роботи державних інституцій, що реагують на потреби ринку праці у посадах, визначають формати та види професійної перекваліфікації. Це призводить до професійного дисбалансу на ринку праці (дефіциту кадрів у затребуваних, виробничих сферах, в тому числі для повоєнного відновлення і профіциту кадрів у сферах, котрі представлені посадами дистанційної роботи).

Онтологічний рівень:

Відсутнє знання, які фактори ринку праці впливають на структурування профоорієнтаційного простору.

Об'єкт дослідження: практики працевлаштування українських громадян/-ок в умовах повномасштабного вторгнення.

Предмет дослідження: зміни у практиках працевлаштування чоловіків і жінок внаслідок повномасштабного вторгнення, а також фактори, що впливають на ці зміни (капітал, габітус, соціальне поле).

Визначити та проаналізувати:

Зміни у практиках працевлаштування чоловіків і жінок в Україні внаслідок повномасштабного вторгнення.

Фактори, що впливають на ці зміни (капітал, габітус, соціальне поле).

Бар'єри працевлаштування з урахуванням гендерної складової.

Вплив різних форм капіталу на можливості працевлаштування.

Практики вибору професійних напрямків в умовах війни.

Доступність шансів перекваліфікації для різних груп населення.

Побудувати та перевірити:

Модель, що описує вплив капіталу та габітусу на практики працевлаштування.

Сформулювати:

Висновки про взаємозв'язок між капіталом, габітусом, соціальним полем та практиками працевлаштування.

Рекомендації для державних інституцій та роботодавців щодо покращення ситуації на ринку праці та сприяння працевлаштуванню.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНА БАЗА

Поєднання теорій П'єра Бурдьє та Ентоні Гіденса дасть нам ефективний інструментарій для аналізу практик працевлаштування, враховуючи як їх структурні обмеження (доступність/недоступність), так і вектори «індивідуальної свободи» дій. Теорія Бурдьє, з її концепцією капіталів, дозволяє зрозуміти, як різні види капіталу (економічний, соціальний, культурний, символічний) впливають на шанси працевлаштування та кар'єрний ріст. Поняття поля та габітусу розкриває механізми відтворення нерівності на ринку праці через взаємодію індивідуальних диспозицій та соціальних структур («спадкові» професії). Аспект символічної влади допомагає проаналізувати, як окремі професії та кваліфікації набувають цінності та престижу, попри відсутність впливаючи на вибір кар'єри.

Теорія Гіденса, з її принципом структурації, підкреслює взаємозв'язок між структурою та дією, показуючи, як індивідуальні дії відтворюють та змінюють соціальні структури, в тому числі, ринок праці [1, с.54]. Він враховує зростаючу роль самосвідомості та рефлексії у формуванні кар'єрних траєкторій. Також, Гіденс дозволяє дослідити вплив змін у сфері особистих відносин на практики працевлаштування, зокрема, на баланс між роботою та особистим життям.

Переваги поєднання цих теорій полягають у комплексному аналізі, де Бурдьє пояснює вплив соціальних структур, а Гіденс доповнює це розумінням індивідуальної свободи. Гіденс допомагає зрозуміти динаміку змін на ринку праці, які Бурдьє вважав стабільними. Теорії Гіденса про рефлексивність та трансформацію інтимності дозволяють краще зрозуміти вплив глобалізації, індивідуалізації та технологічних змін на практики працевлаштування.

Таким чином, синтез теорій Бурдьє та Гіденса надає глибше розуміння практик працевлаштування в контексті сучасних трансформацій.

1.1. Теорія соціальних практик Бурдьє та її застосування до аналізу стратегій працевлаштування. Поняття габітусу та його роль у формуванні практик працевлаштування. Вплив символічної влади.

«Соціальна практика – вид практики, в ході якої конкретно-історичний суб'єкт, використовуючи соціальні інститути, організації та установи, впливаючи на систему суспільних відносин, змінює суспільство і розвивається сам» [5, с. 60]. До практик працевлаштування можна віднести дії кандидатів з пошуку відкритих вакансій: вибір електронних ресурсів, (на кшталт платформ бWork.ua, OLX, DOU), звернення до державних сервісів (центрів зайнятості) чи використання міжособистісної мережі контактів. Французький соціолог П'єр Бурдьє описує соціальні практики терміном «габітус». Під «габітусом» Бурдьє розуміє «Сукупність диспозицій дії, мислення, оцінювання та відчуття» [6, с. 32]. «Габітусу притаманні безліч рис, що набуває індивід, диспозиції, які він має, чи інакше кажучи — властивості, що результують присвоєння деяких знань, деякого досвіду». За підходом Бурдьє ми маємо дослідити як формуються габітуси агентів в економічному полі ринку праці, розуміти їх уявлення та відчуття щодо майбутнього місця праці, адже габітуси кожного агента будуть формувати практики, котрі будуть формувати стратегії працевлаштування. Важливо відмітити габітуси не є повністю усвідомленими, раціональними або запрограмованими на певну дію, вони адаптуються та формують майбутні стратегії поведінки враховуючи індивідуалістичні соціально психологічні риси кожного агента («спонтанність обумовлена та обмежена» [6, с. 160]) та залежать від культурного капіталу, символічної влади і соціальної репродукції. Відповідно «практика працевлаштування», за Бурдьє, позбавлена раціональної складової. Вона формується в залежності від позиції на ринку праці, обумовлену сумою капіталів та під впливом здобутого досвіду агентів, дисбалансів та диспропорцій, що виникають в економічному полі

ринку праці. Взаємодія агентів формує практики, на перший погляд, позбавлені раціональності. Умовно, на ринку праці є доступні вакансії, агенти/ки, що зареєстровані як безробітні, мали б бути зацікавлені податися на ці вакансії через дії на кшталт: дзвінок до рекрутера/ки, відправку резюме або безпосереднє звернення до працедавців через скерування від центрів зайнятості. Сума виплат, яку отримує безробітний/на ринку праці, як правило, нижча ніж заробітна плата, яку пропонують працедавці. Та ми спостерігаємо, що агенти можуть відмовитися від вакансії, якщо вона не відповідає їх очікуванням. Очікування можуть формуватися під впливом оцінки агентами наявних капіталів: економічного (заощаджень, пасивного доходу від здачі в оренду нерухомості), соціального (фінансова підтримка партнера, батьків), культурного (агент не хоче втрачати цінні знання та навички) або символічного (майбутня посада може бути позбавлена «символічної влади»). «Символічна влада» культурного капіталу «дефіцитних» навичок кандидатів, може затримувати їх у статусі безробітних в очікуванні моменту появи на ринку відповідної «пристойної» пропозиції або підштовхувати їх до «практик» самозайнятості у тіньовій частині ринку чи «практик» відкриття власної справи через реєстрацію ФОП (фізична особа – підприємець). «Символічна влада» притаманна не лише агентам-кандидатам. Такою владою безумовно володіють працедавці, котрі є так само агентами, що володіють капіталами вищого порядку (власники підприємств, директори/ки, спеціалісти/ки управління персоналу) та мають владу «вирішувати долю» кандидатів, й часто вчиняти «насильство». «Насильство, що спричиняється соціальним світом по відношенню до кожного із своїх суб'єктів, складається в тому, щоб закоркувати у кожному тілі Справжню програму сприйняття, оцінки та дії» [6, с. 304]. Умовно працедавці будуть визначати формат взаємодії з кандидатами, визначати на власний розсуд методи та інструменти оцінки культурних капіталів навичок та «атрибутовувати» їх «властивості»: «надійність-ненадійність», «відповідальність-безвідповідальність». Яскравими прикладами

таких практик «атрибутовування» є вимірювання так названих «м'яких навичок» кандидатів, які часто описуються складно вимірюваними властивостями на кшталт: «гнучкість», «креативність».

«Символічна влада, як відомо, не може здійснюватися без несвідомого або навіть вимушеної згоди з боку тих, хто їй підпорядковується» [6, с. 110]. За Бурдьє, працедавець як агент на ринку працевлаштування може знайти працівників на мінімальну, нижче ринкової ціни, заробітну плату. Практика «погоджуватися» кандидатів/-ок працювати на працедавця за мінімальну заробітну плату забезпечується феноменом як «символічної влади» посад (медицина) так і можливістю збільшити обсяг одного або декількох видів капіталів: економічний (корупційний дохід, час, мобільність, обладнання), соціальна (зв'язки), культурний (знання, навички). Кандидати частково усвідомлюють ірраціональність власних стратегій, та знаходять «переваги», котрі формують габітуси агентів поля. Наприклад «державна служба» як працедавець попри: строкові контракти, ризики скорочень та заробітні плати нижче ринкових, вважається «стабільною роботою». В результаті ірраціональних взаємодій агентів ринку праці виникає диспропорція – агенти погоджуються на «демпінгові умови» і, таким чином, знецінюють професійний напрямок. «Символічна влада і є насправді така невидима влада, яка може здійснюватися лише за сприяння тих, хто не хоче знати, що схильний до неї або навіть сам її здійснює» [6, С. 110]. Вплив стереотипних уявлень агентів, що складають їх габітуси, до прикладу, «заробляти гроші – чоловіча справа» призводить до знецінення культурного капіталу навичок, що агенти обмінюють на об'єктивований у грошовому еквіваленті економічний «26% жінок згодні на зарплату до 10 000 грн, серед чоловіків таких — 13%» [6].

Оцінюючи габітуси агентів нам доведеться оцінювати не лише ціну посади на ринку праці, а й інші складові капіталу кожного агента (вільний час, мобільність, пільги, престиж, символічну владу, безпеку). Практики агентів у свою чергу будуть досліджуватися як результати взаємодії між габітусом,

сформованим сумою капіталів й соціальним полем, тобто структурованим простором сил, що впливає на можливості та обмеження агентів.

1.2. Концепція соціального поля Бурд'є у контексті ринку праці.

Згідно теорії П'єра Бурд'є, ринок праці можна вважати соціальним економічним полем – сферою соціальної діяльності, де агенти (працедавці, майбутні працівники, державні інституції) змагаються за ресурси, які визначають певну соціальну позицію: «Агенти створюють простір, в т.ч. поле економіки, яке існує лише за рахунок агентів, що знаходяться в ньому й деформують простір, що їх оточує, надаючи йому певну структуру» [6, с. 137]. Ці «практики» взаємодії агентів у соціальному просторі ринку праці, у нашому випадку, кандидатів та працедавців, формують певні системи, на кшталт планетарних орбіт, які еволюціонують до нових систем. Наприклад більшість фахівців ІТ сфери мають відокремлені ресурси з розміщення вакансій [7], специфічний підхід до працевлаштування («ФОП залишається основною формою працевлаштування українських айтівців: так оформлені 81% з них» [9]), відповідно агенти, котрі відносяться до сфери ІТ майже не перетинаються з агентами, котрі відносяться до структур державної служби зайнятості. Цей феномен пояснюється у праці П'єра Бурд'є «Соціологія соціального простору»: «можна порівнювати соціальний простір та географічний простір, всередині якого виділяються області. Цей простір сконструйовано таким чином, що агенти, групи або інституції, розміщені в ньому, мають тим більше загальних властивостей, чим ближче вони у цьому просторі і тим менше, чим більше вони віддалені один від одного» [6, с. 137]. Ресурси агентів у просторі можуть бути матеріальними (прибуток від залучення спеціаліста, заробітна плата, безкоштовне житло, інвестиції, державна субмісія) або символічними (фах, престиж посади, влада, авторитет, захист). Кожен з агентів має комбіновану структуру капіталу, що складається з економічної, культурної, соціальної та

символічної складових. Різноманітність структури та вага кожної з частин капіталу визначає можливості та обмеження дій агентів в економічному полі, у нашому випадку на ринку праці й відповідно стратегію поведінки кожного гравця.

Український ринок праці є нестабільним економічним полем, він безперервно формується під впливом історичних, політичних, соціальних та культурних факторів. З одного боку, цей соціальний простір характеризується нерівністю у розподілі доходів, відтоком (міграцією) агентів та виводом фінансового капіталу, високою тінізацією та корупцією, невідповідністю запитів від кандидатів та працедавців та браком професійної кваліфікації [10, с. 34]. З іншого боку ми спостерігаємо певні позитивні тенденції, такі як поява впливових, конкурентоспроможних інноваційних, технологічних індустрій [11], зростання рівня середньої заробітної плати [12], розширення можливостей для самозайнятості та підприємництва, збільшення мобільності та гнучкості робочої сили.

Агенти ринку праці мають різні ступені доступу до ресурсів, що в свою чергу впливає на формування стратегій працевлаштування. Стратегії працевлаштування тісно пов'язані з вартістю людського капіталу: освіта, досвід, попит/пропозиція на ринку праці обумовлюють «цінність» агентів. Український ринок праці характеризується складністю вимірювання вартості капіталу агентів, тобто його вага може відрізнятись відповідно до обраної інформаційної бази. «Для системного використання оціночних показників вартості людського капіталу важливим завданням є достовірність інформаційної бази, оскільки в будь-якій методиці оцінки людського капіталу наявна складність формування інформаційної бази» [13]. Наприклад, якщо ми оберемо рівень середньої заробітної плати як вагу економічного капіталу агента на ринку праці, то вибір інформаційної бази буде істотно змінювати її величину. Наприклад, одну з найбільших заробітних плат може отримати ІТ фахівець, згідно інформації від державного центру зайнятості ця сума складає

110 тис. грн, державний центр зайнятості орієнтується на дані з сайту work.ua [14], котрий не є провідним ресурсом з пошуку роботи, на відміну від djinni.co, послугами якого скористалися 32% опитуваних фахівців [15], де максимальна заробітна плата за окремими посадами може сягати понад 200 тис. грн. Конструктивістський структуралізм Бурдье, як дослідницький підхід, дозволяє дослідити як соціальні структури економічного поля, а саме ринку праці України обумовлюють практики й формують уявлення агентів про власні позиції відносно інших агентів, схильності до певного сприйняття подій і до певних шаблонів дій. Створення новітніх каналів взаємодії агентів поля, на кшталт сучасних платформ з пошуку роботи, визначає характер взаємодії потенційних кандидатів з майбутніми працедавцями та може створювати нові соціальні інститути «цифрові професійні платформи» та зменшувати вплив таких державних інститутів як «центр зайнятості» із складових стратегій працевлаштування для частини українців.

Для кращого розкриття феномену українського ринку праці як економічного поля, варто звернути увагу на позицію Ентоні Гіденса. Слід відмітити, що український ринок праці, як будь який європейський ринок є одним із сфер суспільної життєдіяльності, який зазнає впливу процесів глобалізації. Гіденс вважає, що сучасне суспільство є посттрадиційним, де старі форми соціальної організації та ідентичності втрачають свою силу, а нові форми є нестабільними, ризиковими та невизначеними. Суспільство стає все більш рефлексивним, тобто здатним критично переосмислювати та змінювати свої практики на основі нових знань та інформації.

Український ринок праці відображає глобальні тенденції, а також специфічні умови, пов'язані з війною, політичною кризою, економічною рецесією та соціальною нестабільністю. З одного боку, український ринок праці інтегрується в глобальну економіку, відкриваючи нові можливості для міжнародної співпраці, мобільності, інновацій та конкуренції («...Київ у 2023 році посідає 77-ме місце у світі» за рівнем розвитку стартап-екосистем з тисячі

світових міст, які потрапили до рейтингу Global Startup Ecosystem Index 2023. «За січень-серпень 2023 року Україна експортувала товарів на \$24,5 млрд» [16]. З іншого боку, український ринок праці зазнає деструктивних наслідків війни, таких як втрата територій, людських ресурсів, виробничих потужностей, інфраструктури та ринків збуту. Це призводить до зростання безробіття, бідності, нерівності, міграції, тінізації та корупції. Та разом з цим за дослідженнями 2023 року ринку праці «55% компаній відчують брак кадрів, 33% зазначили, що відчують це частково» [17]. «Створення робочих місць відіграє центральну роль з огляду на можливості як збільшення економічного зростання, так і подолання бідності. Адже найкращим виходом з бідності є пристойне робоче місце з зарплатою, яка перевищує мінімальну» [18, с. 38] - наголошує Гідденс у роботі «Майбутнє європейської соціальної моделі». Парадокс браку кадрів за наявності 483 245 безробітних осіб офіційно зареєстрованих у державному центрі зайнятості свідчить про гостру потребу не лише у кількості робочих місць, а у якості останніх, а саме у «зарплаті, яка перевищує мінімальну».

Під час аналізу практик працевлаштування варто вивчити бар'єри працевлаштування з урахуванням гендерної складової. Чоловіки і жінки в Україні мають досліджені відмінності щодо залученості до ринку праці, внаслідок диференційованих соціальних практик: у 2020 році «рівень зайнятості жінок був нижчим, ніж чоловіків: 51% у порівнянні з 62%» [19, с. 14]. Наприклад «практика»: «догляд за дітьми дошкільного та молодшого шкільного віку» унеможлиблює працевлаштування на повний робочий день для жінок, котрі не мають доступу до інфраструктури безкоштовних дошкільних закладів та груп продовженого дня: «Деякі з факторів, що обмежують можливості зайнятості жінок і збільшують їхнє навантаження з доглядової праці, – це обмежена доступність дошкільних закладів для дітей і те, що матері беруть неоплачувану відпустку по догляду за дитиною. Для прикладу, у 2020 році рівень зайнятості жінок віком від 25 до 44 років з дітьми

віком від 3 до 5 років становив 52%. Водночас, рівень зайнятості жінок, які не мають дітей віком від 3 до 5 років, був на 20% вищим (71%) [19, с. 14]». «Брак дитячих закладів та центрів надання соціальних послуг із догляду за дітьми продовжує виступати головною перешкодою для зайнятості жінок, обмежуючи їхній доступ до засобів існування» [19, с. 19]. Відповідно до аналізу жінки вимушені шукати вакансії та пропозиції «на неповний день, тимчасову роботу та разові короткострокові підробітки, щоб збалансувати оплачувану зайнятість зі своїми домашніми обов'язками».

Ентоні Гіденс відмічає, що «Зайнятість неповний робочий день має активно підтримуватись. Вона є частиною активного пристосування соціальної держави до відносин, у яких зростає значення правильного балансу між роботою та приватним життям» [18, с. 38]. Повномасштабне вторгнення, внутрішня та зовнішня міграція, дистанційне навчання у школах збільшили попит жінок на дистанційну роботу й створили окремі професійні напрямки, котрі передбачають гнучкі графіки. «Робота з неповною зайнятістю не дискримінуватиметься, вона повинна забезпечувати працівникові пропорційно ті самі соціальні блага, як і повна зайнятість. Особлива увага буде приділятися недопущенню порушень прав жінок... гнучкий графік роботи може сприяти більш активному залученню жінок до робочих процесів» [19, с. 14].

Як висновок можна зауважити, що дослідження «практик працевлаштування українців» за методологією Бурдье дасть нам можливість повною мірою зрозуміти атрибути «практик працевлаштування» та спрогнозувати:

- атрибути практик працевлаштування та пов'язані з ними види капіталів;
- позиції агентів/-ок в полі працевлаштування;
- стратегії вибору професійних напрямків;
- доступність шансів перекваліфікації обраних об'єктних груп;
- бар'єри для працевлаштування.

Вибір певної сфери діяльності відбувається наче броунівський рух – хаотично, під впливом умовної «температури» економічного поля, з часом дії агентів поля еволюціонують у професії, які складаються наче конструктори з окремих практик, які формують габітуси спеціальностей та посад, і, відповідно феномени, котрий ми називаємо «практики працевлаштування».

1.3. Форми капіталів (економічний, соціальний, культурний, символічний) та їх атрибути. Вплив капіталів на можливості працевлаштування.

Термін «атрибут» має кілька важливих для дослідження ринку праці значень. П'єр Бурдьє пропонує розглядати атрибут як характеристику або властивість, що визначає рівень соціального статусу індивіда у соціальній структурі. Відповідно, ми можемо використовувати «атрибут» як маркер позиції у площині економічного поля ринку праці.

Розглянемо положення чоловіків і жінок на ринку праці, керуючись аналізом атрибутів капіталів (див. таблицю 1).

Таблиця 1.

Аналіз атрибутів капіталів

| | Стан | Атрибути |
|-------------|-----------------------|---|
| 1 | 2 | 3 |
| Економічний | Інкорпорований | Час, мобільність, фізична сила |
| | Об'єктивований | Дохід, власність (рухоме/нерухоме майно), заощадження (рахунки, в тому числі криптовалюти, готівка), інвестиції |
| | Інституціоналізований | Банківські рахунки, криптовалюти рахунки, акції, облігації, страхові поліси |

| 1 | 2 | 3 |
|-------------|---------------------|--|
| Культурний | Інкорпорований | Професійні навички (Hard skills) в тому числі доглядові, компетенції (Soft skills), посади, вчені ступені, знання іноземних мов, кваліфікаційні рівні/грейди, розряди, мовний апарат, стаж |
| | Об'єктивований | Гаджети: комп'ютери, ноутбуки, планшети, смартфони, інструменти в тому числі музичні, книги, предмети мистецтва |
| | Інституціолізований | Дипломи, сертифікати, допуски, медичні книжки, військові квитки, професії за класифікатором, трудові книжки, професійні ліцензії |
| Соціальний | Інкорпорований | Досвід волонтерства, лідерські якості, комунікативні навички, емпатія |
| | Об'єктивований | Кількість контактів у телефонній книжці, кількість контактів у соціальних мережах, кількість підписників, членство у професійних або хобі спільнотах |
| | Інституціолізований | Професійні зв'язки, рекомендації |
| Символічний | Інкорпорований | Репутація, рейтинги, авторитет у професійній сфері, популярність у спільноті |
| | Об'єктивований | Нагороди, відзнаки за професійні досягнення, публікації, творчі роботи, висока кількість підписників |
| | Інституціолізований | Позиції в ієрархії компаній/організацій/установ, рейтинг професій (державні замовлення в освітній сфері) |

1.4. Формування габітусів. Вплив щоденних практик.

Керуючись даними звітів з «Оперативного гендерного аналізу» первинних даних, що збиралися в режимі онлайн та «віч-на-віч» у березні та квітні 2024 р. у Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Миколаївській, Одеській, Харківській та Херсонській областях [19, с. 14-19], спробуємо описати габітуси практик «жіночої» та «чоловічої» праці за методом контент аналізу звіту та за прикладом розділення праці за П'єром Бурдье з роботи «Чоловіче господарювання» та додамо види капіталів що притаманні жінкам та чоловікам.

Таблиця 2.

Габітуси, що формуються щоденними практиками чоловіків і жінок

| N | Види жіночої праці | Економічний капітал | Соціальний капітал | Види чоловічої праці | Економічний капітал | Соціальний капітал |
|----|---|---------------------|---|-----------------------------------|-------------------------|---|
| 1 | «придбання харчових продуктів» | | Вплив «що до питань, пов'язаних зі здоров'ям» | «придбання харчових продуктів» | Майно | «вплив на прийняття рішень щодо розпорядження майном» |
| 2 | «заготівля води» | | приймають рішення, зокрема з питань захисту та безпеки членів родини | «заготівля води» | | |
| 3 | «ведення сільського господарства» | | «жінки старшого віку, ... в сільській місцевості, ... мають менше повноважень у прийнятті рішень» | «ведення сільського господарства» | | |
| 4 | «догляд за худобою» | | | «догляд за худобою» | | |
| 5 | «догляд за дітьми» | | | «військова служба» | Дохід (заробітна плата) | |
| 6 | «прибирання» | | | | | |
| 7 | «прання одягу» | | | | | |
| 8 | «догляд за людьми старшого віку» | | | | | |
| 9 | «приготування їжі» | | | | | |
| 10 | «Жінки продовжують надавати гуманітарну допомогу» | | | | | |

Згідно таблиці габітуси жінок та чоловіків можна описати наступним чином:

Габітус українських жінок згідно оперативному гендерному аналізу: Тривалу кількість часу жінка доглядає за дітьми та старшими членами родини, разом з чоловіком (окрім жінок, котрі очолюють домогосподарство) заготовляє/купляє продукти та воду, займається сільським господарством, в тому числі доглядає за худобою, переважно сама готує їжу, прибирає та пре одяг, враховуючи вплив на прийняття рішень, пов'язаних із здоров'ям, можна припустити, що жінка комунікує, за необхідністю, з лікарями, купляє ліки, додатково доглядає за хворими членами родини, опікується питаннями безпеки родини (скоріш за все необхідність фізично залишатися поруч із членами родини, за якими доглядає жінка) та займається волонтерською діяльністю. Габітуси жінок формують «традиційні» для жінок форми професійної діяльності. «Для того, хто наслідує традиційну практику, не постає аніяких питань щодо альтернатив» [22, с. 34], - відмічає Ентоні Гідденс у своїй роботі «Нестримний світ».

Онлайн освіта так само зменшує фактор мобільності жінок: «Поширеність онлайн-навчання продовжує здійснювати негативний вплив на членів сімей, які доглядають за дітьми (переважно жінок), обмежуючи їхні економічні можливості та збільшуючи навантаження неоплачуваної працею» [19, с. 28]. Окремо варто прокоментувати «волонтерську діяльність», в яку залучені жінки попри «ризик емоційного вигорання та негативні наслідки для психічного здоров'я». Як відмітили автори аналізу: «Суспільні очікування та тиск на жінок щодо необхідності виконувати їхні «природні» обов'язки з догляду, впливають на те, що жінки продовжують надавати волонтерську допомогу в умовах посилення стресових факторів, таких як збільшення обсягу домашніх обов'язків та фінансові проблеми» [19, с. 23]. Підсумовуючи «Оперативний гендерний аналіз», варто зауважити, внаслідок повномасштабного вторгнення, жінки, що опинилися у місцях тимчасового

проживання мають низькі показники працевлаштування: «За даними MSNA, всього 35% жителів МТП працездатного віку були працевлаштованими (23% - офіційне працевлаштування, 12% - непостійне або неофіційне працевлаштування) порівняно з 52% для ВПО в цілому та 68% для непереміщеного населення. Жінки, які проживають в МТП, рідше (31%), ніж чоловіки (42%) були працевлаштовані, а 28% з них повідомили, що займалися хатньою роботою» [23, с. 10].

Габітус українських чоловіків буде складатися «придбання харчових продуктів», заготівлі води, ведення сільського господарства, догляду за худобою та уникання від мобілізації: «посилення тиску на чоловіків в контексті необхідності відповідати традиційним ролям «захисників» ...зумовили відновлення стратегій ухилення від військового призову, які створюють перешкоди для можливостей їхнього працевлаштування, професійної підготовки та отримання гуманітарних послуг» [19, с. 2] або габітус чоловіка буде відповідати габітусу військовослужбовця, що буде залежати від багатьох факторів: звання, роду військ, знаходження/не знаходження на лінії бойового зіткнення.

Відсутність доглядової праці суттєво збільшує шанси чоловіків на працевлаштування, навіть у місцях тимчасового проживання ВПО 42% проти 31%, якщо порівняти кількість жінок і чоловіків, що проживають в цих просторах, то розрив буде ще більше: «демографічний склад МТП включає значну частку жінок (62%) та невелику частку дорослих працездатного віку (43%)». Від себе можу зауважити, що під час відвідувань місць колективного проживання я рідко бачила чоловіків працездатного віку, адже це пов'язано як з ризиками мобілізації так і з проходженням військової служби останніми.

Зважаючи на кількість обов'язків **жінки, більшою мірою залучені до домашньої неоплачуваної праці та волонтерської роботи**, ніж чоловіки (10 проти 4), чоловіки вірогідно більшою мірою володіють економічним капіталом: «вплив на прийняття рішень щодо розпорядження майном», військова служба

за мобілізацією (заробітна плата). Враховуючи види праці чоловіків і жінок, можна зробити висновки, що доступність шансів працевлаштування жінок менше ніж у чоловіків, адже жінки витрачають важливий для працевлаштування ресурс часу (робота на повний робочий день) та мобільності (бути поза домівкою) на «доглядову працю», що підтверджується звітом «жінки були менше представлені у складі робочої сили та становили 76% офіційно зареєстрованих безробітних» [24].

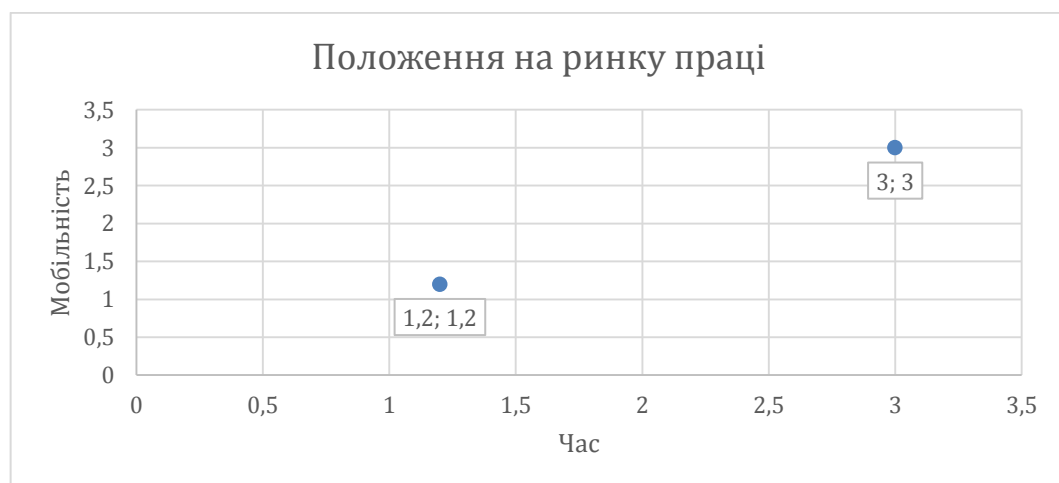
Мобілізація чоловіків на «військову службу» стала причиною «формування дефіциту кваліфікованих працівників, оскільки в межах мобілізації ЗСУ потребували значної кількості кваліфікованих технічних спеціалістів, дефіцит яких був на ринку вже кілька років» [24, с. 23]. Аналізуючи тезу можна припустити, що «добровольці» та «мобілізовані» мали та мають «технічні навички» високої вартості інкорпорованого культурного капіталу, які є затребувані на ринку праці, й відповідно положення таких фахівців/чинь на ринку праці мало б гарантувати їм дохід у вигляді економічного капіталу.

1.5. Вплив капіталів часу та мобільності на положення на ринку праці.

Припустимо, позиція жінок і чоловіків на соціальному економічному полі українського ринку праці формується згідно кількості капіталів. Відповідно позиції кожної з груп будуть визначати час та мобільність. Величина їх положення на ринку праці буде варіюватися відповідно до кількості вільного часу. Наприклад, чим менше неоплачуваної домашньої роботи виконує агент/агентка, тим більше часу має на дії, що призводять до працевлаштування або дають можливість працювати повний робочий день. Я пропоную визначити значення цього коефіцієнту через відношення активних годин в добі, припустимо 50% від загальної кількості годин – 12 годин до кількості

«активностей» домашньої роботи. Для жінок цей коефіцієнт складає $12/10=1,2$, для чоловіків – $12/4 = 3$. Коефіцієнт мобільності тісно пов'язаний як з наявністю вільного часу так і з наявністю засобів переміщення (автомобіль у власності, доступне транспортне сполучення). Відповідно, чим більше вільного часу, тим більше можливостей пошуку роботи на ринку праці, чим більше відстань, яку може подолати агент ринку праці, тим більше шансів працевлаштування він/вона зможе згенерувати. Пропоную рахувати «мобільність» як добуток коефіцієнту часу та суми умовних видів мобільності, які може мати агент/ка. Приклад, якщо агенти не можуть переміщуватися далі місця проживання, то базовий рівень мобільності будемо вважати одиницею. Далі будемо рахувати як окремі одиниці наступні види: можливість пересуватися громадським транспортом, можливість пересуватися власною автівкою, можливість працювати дистанційно, можливість працювати в будь-якому місті України/світу.

Спробуємо перевірити модель на прикладі «Оперативного гендерного аналізу». Припустимо, що всі жінки і чоловіки були однаково мобільними й розглядали роботу у безпосередньому місці проживання, відповідно, їх мобільність буде дорівнювати коефіцієнту вільного часу. Побудуємо відповідний графік (див. малюнок 1).



Малюнок 1. Положення жінок і чоловіків на ринку праці

Ми бачимо суттєву різницю в положенні чоловіків і жінок в рамках моделі, що відштовхується від мобільності та часу.

Один з запропонованих видів мобільності: «Можливість пересуватися власною автівкою» складається з наступних атрибутів, що відносяться до певних видів капіталів: наявність автомобілю у власності, наявність водійського посвідчення категорії В (об'єктивований інституціональний капітал), навичка водіння підтверджена досвідом безперервного водіння більше 1 року (культурний інкорпорований). Враховуючи попередню оцінку капіталів, а саме «вплив на прийняття рішень щодо розпорядження майном» припустимо, що за наявністю автівки у домогосподарстві, використовувати її буде чоловік, відповідно, жінка не зможе здобути навички водіння й додаткову одиницю мобільності.

Спробуємо перевірити припущення, чи отримання одного з головних атрибутів «можливості пересуватися власною автівкою» - водійського посвідчення збільшує шанси здобуття жінками додаткового виду мобільності й збільшення шансів майбутнього працевлаштування.

Для попередньої оцінки важливості дослідження мобільності я провела пілотування цього питання через коротке опитування щодо наявності/відсутності навички водіння автівкою, яка тісно пов'язана з доступом до рухомого майна, складової об'єктивованого економічного капіталу.

Опитування 2 груп безробітних жінок, котрі взяли участь у тренінгу з кар'єрного розвитку у місті Коростень показало, що:

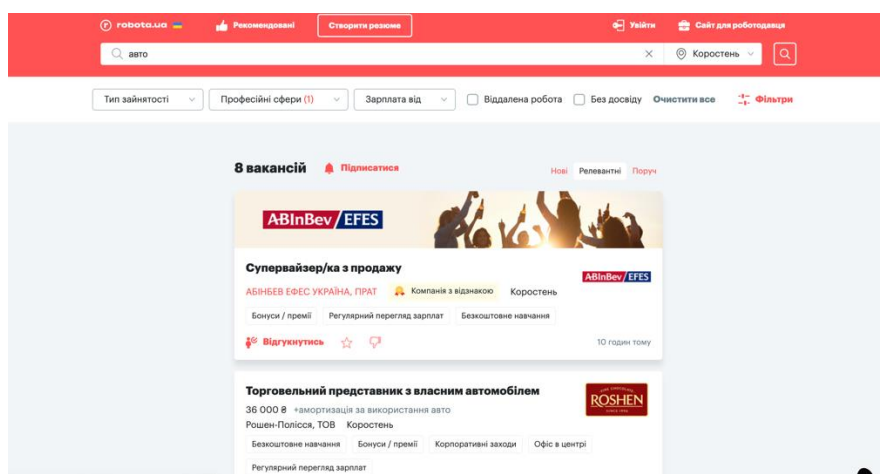
- у 1 групі з 9 жінок, 4 мають водійське посвідчення, 1 має досвід водіння і використовує автівку.

- у 2 групі з 5 жінок, 3 мають водійське посвідчення, 1 має досвід водіння і використовує автівку.

Загалом, з 7 жінок, котрі отримали водійське посвідчення лише 2 мають відповідні навички і використовують автівки.

Наскільки ця одиниця мобільності збільшує шанси на працевлаштування безробітних жінок – учасниць тренінгу?

Для прикладу візьмемо популярні посади у сфері продажів що передбачають наявність навички водіння за даними ресурсу robota, що розміщені у місті Коростень. Ми знаходимо 8 вакансій з офіційним працевлаштуванням за запитом «авто», серед яких є пропозиції із заробітною платою 36 000 грн (див. мал. 2). Відповідно 2 жінки мають мінімум по 4 пропозиції на кожну і це тільки в одній сфері, а 5 жінок попри наявність водійського посвідчення не зможуть скористатися цими шансами (див. мал. 3).



Малюнок 2. Кількість вакансій, що передбачають наявність авто у місті Коростень.



Малюнок 3. Шанси працевлаштування.

Цей приклад наочно демонструє, як приховані атрибути капіталів збільшують чи нівелюють шанси на працевлаштування жінок.

Відповідно, кінцева формула впливу капіталів «часу» та «мобільності», на мою думку, буде виглядати наступним чином:

$$П = Ч * М$$

Де:

П – положення на ринку праці;

Ч – ресурс часу

НП – неоплачувана праця, в т.ч. домашня робота;

М – вид мобільності, максимальне значення дорівнює 1.

Час розраховується, як:

$$Ч = 12 / (НП1 + НП2 + НП3..)$$

Мобільність, у свою чергу, в залежності від виду, розраховується як:

$$М(1,2,3...) = (АК1 + АК2 + АК3....) / ПАК$$

Де:

М – вид мобільності;

АК – атрибут капіталу;

ПАК – необхідний для працевлаштування пакет капіталів.

Перевіримо формулу на прикладі учасниць тренінгу. Припустимо, що всі жінки мають однакову кількість домашньої роботи (неоплачуваної роботи), визначеною «Оперативним гендерним аудитом» - 10. Порахуємо значення позиції для кожної жінки, відповідно до коефіцієнта мобільності.

Жінки без водійського посвідчення: $П = 1,2 * 1 = 1,2$

Жінки з водійським посвідченням: $П = 1,2 * (1 + (1/3)) = 1,2 * 1,33 = 1,6$

Жінки з водійським посвідченням, навичками та доступу до автівки:
 $P=1,2*(1+(3/3))=1,2*2=2,4$.

Висновки: саме повний набір атрибутів капіталу феномену, який на ринку праці описується різними термінами: професійна навичка, вимога, «hard skill», суттєво збільшує шанси зайняти відповідну позицію на ринку.

Дану формулу можна використовувати для оцінки шансів працевлаштування на ринку праці через оцінку наявних у агента/агентки видів капіталів.

На нашу думку, шанси працевлаштування на посадах, котрі передбачають специфічні, технічні навички можна так само представити діаграмою Венна (див. мал. 4), де «шанси» знаходяться на перетині 2х множин капіталів та пропозицій економічного соціального поля ринку праці України. Взаємодія об'єктних груп, чоловіків і жінок відбувається через обмін капіталів: з боку працедавців пропонується в першу чергу дохід, а з боку кандидатів/кандидаток навички.



Малюнок 4. Умови працевлаштування за спеціалізованими технічними навичками

Висновки: мобільність та час є провідними капіталами, які трансформують інші види «професійних» капіталів й визначають положення в соціальному просторі економічного поля.

Наступним кроком ми проаналізуємо ситуацію на українському ринку праці й спробуємо визначити:

- чи фізична відсутність чоловіків на робочих місцях, що вплинула на формування «дефіциту високоспеціалізованих спеціалістів» збільшила шанси жінок на працевлаштування за цими посадами;
- чи вимоги працедавців дають можливість спрогнозувати наповнення «інструментів перекваліфікації», які збільшать шанси працевлаштування жінок та чоловіків;
- які види капіталів є затребуваними у кандидатів/-ок на посаду. Враховуючи вагомий вплив «часу» та «мобільності» у практиках працевлаштування українців можна спрогнозувати запит на «Графік роботи» як гостру необхідність задовольнити потребу у роботі на наявний фактично ресурс «часу.»

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ПОВНОМАСШТАБНОГО ВТОРГНЕННЯ

2.1. Емпірична база для дослідження змін у стратегіях працевлаштування. Методи дослідження.

Емпірична база для дослідження змін у стратегіях працевлаштування українців внаслідок повномасштабного вторгнення досить широка, адже вивчення питання працевлаштування є затребуваним як серед державних інституцій так і серед представників бізнесу.

Емпіричну базу мого дослідження будуть складати наступні джерела:

Опитування що відображають тренди працевлаштування та професійної орієнтації українців.

1. Додаток Градус презентує низку опитувань, що можуть дати необхідну інформацію стосовно професійної зайнятості українців та їх кар'єрних орієнтирів, привабливості працедавців для кандидатів, очікувань працедавців та бізнесу, бар'єрів працевлаштування жінок та ветеранів, вплив мобілізації.

- [Дослідження гендерної рівності в Україні 07.2024](#) [26].
- [Чи врятує Україну перекваліфікація жінок і людей старшого віку? 09.2024](#) [27].

2. Київський міжнародний інститут соціології презентує дослідження низку питань, які можуть доповнити інформацію, отриману з опитувань додатку Градус, а саме: розуміння положення жінок на ринку праці; економічних можливостей у деокупованих територіях; готовність

започаткувати власну справу чи працювати без офіційного оформлення, через відношення до сплати податків.

- [Гендерне дослідження НДІ 2024: Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в українському суспільстві](#) [28].

3. Національний інститут стратегічних досліджень надає комплексну інформацію щодо поточного стану ринку праці, керуючись джерелами work.ua та державної служби статистики:

- [Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року](#) [29].

4. Ресурси з пошуку вакансій: olx, work, robota, dou та djinni проводять регулярні дослідження тенденцій ринку праці: представлення вакансій у певних професійних сферах та їх популярність серед шукачів роботи. Ця інформація дає змогу проаналізувати зацікавленість та доступність вибору певних професій для обраних об'єктних груп.

- [Майбутнє ринку праці: 13 ключових трендів у 2024 році](#) [30]

- [На ринку праці — найбільше роботи від початку повномасштабного вторгнення. Дослідження Work.ua 09.2024](#) [31]

- [Портрет ІТ-спеціаліста — 2023. Аналітика](#) [9]

- [Як змінювалася кількість і роль жінок в українському ІТ за останнє десятиліття. Аналітика DOU](#) [32].

5. Статистична інформація Державної служби зайнятості стосовно звернень та використання ваучерів на навчання, отримання грантових коштів за програмою Є-робота може допомогти визначити фактори що сприяють змінам професійного напрямку

- [Українці взяли понад 15 тисяч ваучерів на навчання: які професії обирають](#) [33].

6. Дослідження Українського центру економічних та політичних досліджень ім. Олександра Разумкова дадуть: розуміння стану ринку праці на початку повномасштабного вторгнення; зміни стратегій, к тому числі професійних, українців/-ок, котрі залишила країну; перспективи залучення громадян до повоєнного відновлення; ознайомлять з професійними дисбалансами на ринку праці.

- [РИНОК ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ: основні тенденції та напрями стабілізації](#) [10]
- [Трудові ресурси для повоєнного відновлення України \(червень 2024р.\)](#) [33]

Методи дослідження:

1. **Контент аналіз** звітів досліджень ринку праці та публікацій на веб ресурсах дозволяє визначити фактори впливу на шанси працевлаштування чоловіків і жінок, виокремити вимоги працедавців що формують феномени «символічної влади», що трансформують або закарбовують габітуси певних посад

2. **Кейс-стаді** – дослідження конкретних прикладів здобуття професійних навичок та/або їх перекваліфікації дозволять дослідити бар'єри працевлаштування об'єктної групи жінки у процесі професійної перекваліфікації на професії технічних напрямків.

2.2. Попит на «висококваліфіковані технічні навички».

Враховуючи попит на «висококваліфіковані технічні навички» почнемо аналіз з причин дефіциту, серед яких спостерігається не лише фізична залученість фахівців до служби у лавах ЗСУ.

Мобілізацію називають основною проблемою учасники/ці опитування «Трудові ресурси для повоєнного відновлення України (червень 2024 р.)»: «До основних проблем, які існують наразі на ринку праці України громадяни, що приймали участь в дослідженні, відносять – мобілізацію працівників – 73%...», що цікаво лише 15% респондентів «схвалюють залучення жінок на чоловічі професії» на противагу залученню молодих фахівців: 52% та людей старшого віку 53% [32].

Для продовження аналізу звернемося до дослідження щодо перспектив перекваліфікації на затребувані посади «Чи врятує Україну перекваліфікація жінок і людей старшого віку?». «Майже чверть респондентів ніколи не змінювали рід занять і стільки ж не проходили додаткове навчання чи підвищення кваліфікації (серед старшого покоління цей показник сягає 31%). Крім того, 41% людей старшого віку не розглядають можливість отримання нової спеціальності, а 43% жінок — перекваліфікацію на стереотипно «чоловічі» професії. Також значна частина робочої сили має лише базові знання англійської мови, що обмежує їхні можливості на ринку праці та здатність держави й бізнесу співпрацювати з міжнародними партнерами у процесі відновлення України» [27] (див. мал. 5).



Малюнок 5. Жінки і молодь більше схильні проходити додаткові курси кваліфікації.

Зважаючи на результати дослідження ми можемо констатувати, що перспективи залучення українців «старшого віку» наразі не виглядають переконливо, натомість 45% відсотків жінок все ж таки розглядають перекваліфікацію на «чоловічі» професії: «Можливість отримати нову спеціальність, яка традиційно вважається чоловічою, розглядають 45% опитаних жінок. Цікаво, що молодь і мешканки західного, північного регіонів та Києва більш схильні до цього» [27]. Можемо припустити що збільшення культурного інкорпорованого капіталу жінок через регулярне проходження додаткових кваліфікаційних курсів може вплинути на позитивну динаміку у практиках працевлаштування і як наслідок – представлення жінок на ринку праці в технічних професіях.

Та як насправді виглядають результати професійної перекваліфікації? – Звернемося до статистики служби зайнятості, відображеної у програмі надання ваучерів на навчання: «Серед найбільш популярних спеціальностей та професій, за якими навчаються за ваучерами цього року, є: медсестринство (видано 2951 ваучер); психологія (1861); дошкільна освіта (778); медицина (420); кухар (1516); водій (1148); тракторист (542); кондитер (380)» [33].

На жаль, надана інформація не надає докладну інформацію стосовно гендерного розподілу професій та загалом, технічні професії представлені двома напрямками: «водій» - 1148 та «тракторист» - 542 (див. мал. 6).



Малюнок 6. Співвідношення технічних та нетехнічних професій у виданих ваучерах на навчання.

З власного досвіду стикалися з єдиним фактом навчання жінки-трактористки у Львівському центрі професійно-технічної освіти.

2.3. Бар'єри у практиках працевлаштування.

Дослідження «Професійна мобільність українців на тлі кризи людського капіталу» інформує про позитивну динаміку змін у практиках працевлаштування: «Українці демонструють високу готовність до змін у професійній сфері: 73% опитаних зазначили, що хоча б раз змінювали рід діяльності» [33]. Разом з цим попри готовність жінок опанувати «чоловічі» професії вони стикаються із значними бар'єрами, з яких у першу чергу відмічені «фізичні особливості» посад та складність поєднання роботи та сім'ї (див. мал. 7). Для кращого розуміння як атрибути економічного капіталу: фізична, здоров'я, описані в даному дослідженні як «фізичні особливості» впливають на шанси працевлаштування звернись до досвіду взаємодії з рекрутеркою стосовно можливості працевлаштування водійками жінок, котрі мають необхідні навички для розвозу товару по точкам. Єдина жінка, що була дуже вмотивована й працювала деякий час, звільнилась через необхідність окрім водіння, розвантажувати товар.

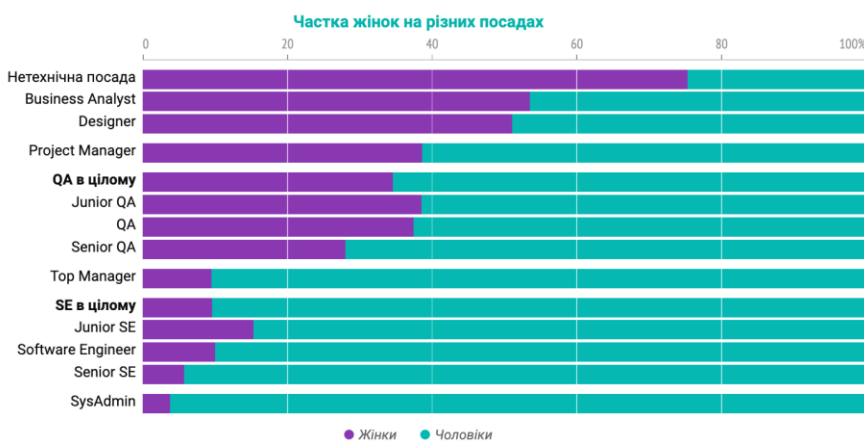


Малюнок 7. Бар'єри: фізичні особливості, графік і стереотипи.

2.4. Бар'єри ІТ сфери: різниця в оплаті праці та сегрегація.

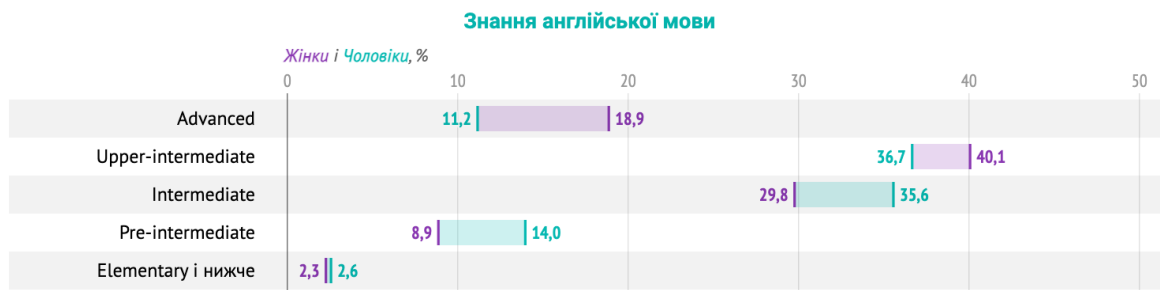
Звернемося до аналіз змін, які відбулися внаслідок повномасштабного вторгнення, у площині «технічних навичок», які не передбачають наявності капіталу «фізичної сили». Зробимо порівняльний гендерний аналіз ІТ-фахівців 2020 та 2024 років за обраною концепцією впливу капіталів на позиції агентів: «Жінки в ІТ: портрет, кар'єра і зарплата. Аналітика» [36]. та «Портрет айтівця 2024. Як змінилося українське ІТ за 10 років» [37]. Якщо припустити наявність дефіциту внаслідок мобілізації або ризику виключення фахівця з робочого процесу, то теоретично мала би зрости кількість жінок, які готові, згідно попередньому дослідженню, проходити перекваліфікацію на відміну від людей старшого віку (вірогідне це пов'язано з браком цифрових навичок та це припущення потребує перевірки.)

Економічний капітал в цьому контексті представляє собою заробітну плату та потенційні доходи, культурний – відображає суму знань та навичок конкретної посади та спеціалізації. Проаналізуємо розподіл цього капіталу між чоловіками та жінками, враховуючи зміни в часі.



Малюнок 8. Частка жінок на різних посадах

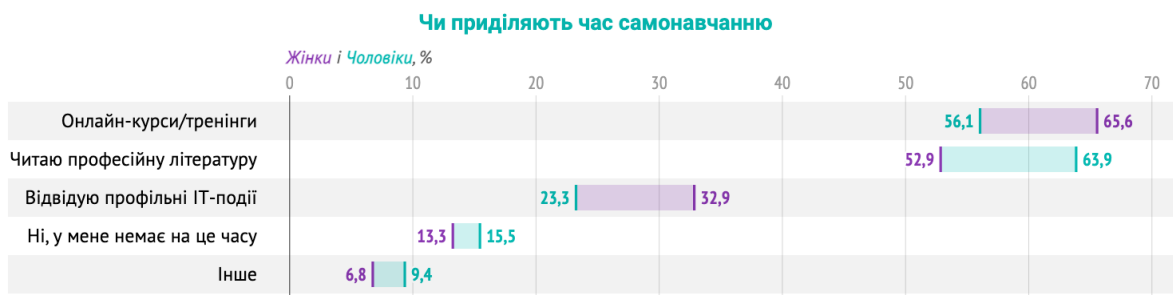
Загалом на 2020 рік лише 25% жінок працювали в ІТ сфері. Інституціоналізований культурний капітал жінок у 2020 році був представлений меншовартісними у технічній сфері «нетехнічними» посадами. До повномасштабного вторгнення 75% жінок займали подібні позиції: «Жінки становлять більшість на не технічних посадах (переважно працюють в HR і маркетингу). Проте й на деяких технічних посадах: зокрема, серед дизайнерів, бізнес-аналітиків, аналітиків даних, менеджерів проєктів частка жінок за останні три роки збільшилася до 40-50%. Більше як третина жінок — на посадах QA-фахівців. При цьому розробка, топ-менеджмент і системне адміністрування залишаються «чоловічими» заняттями: 90% тих, хто працює на цих позиціях, - чоловіки» [36]. Чоловіки переважають на більшості позицій, в тому числі, на керівних: Top Manager, Senior SE, QA Tech Lead (див. мал. 8).



Малюнок 9. Знання англійської мови.

Щодо інкорпорованого капіталу представленого навичками ситуація виглядає значно складніше (див. мал. 9): «Жінки, що працюють в ІТ, декларують краще знання англійської мови, ніж чоловіки. Це притаманно всім технічним фахівцям. Тільки серед нетехнічних спеціалістів відмінності в знаннях англійської між жінками і чоловіками мінімальні» [36]. Англійська мова є провідною нетехнічною навичкою, знання якої вимагається від кандидатів/-ок.

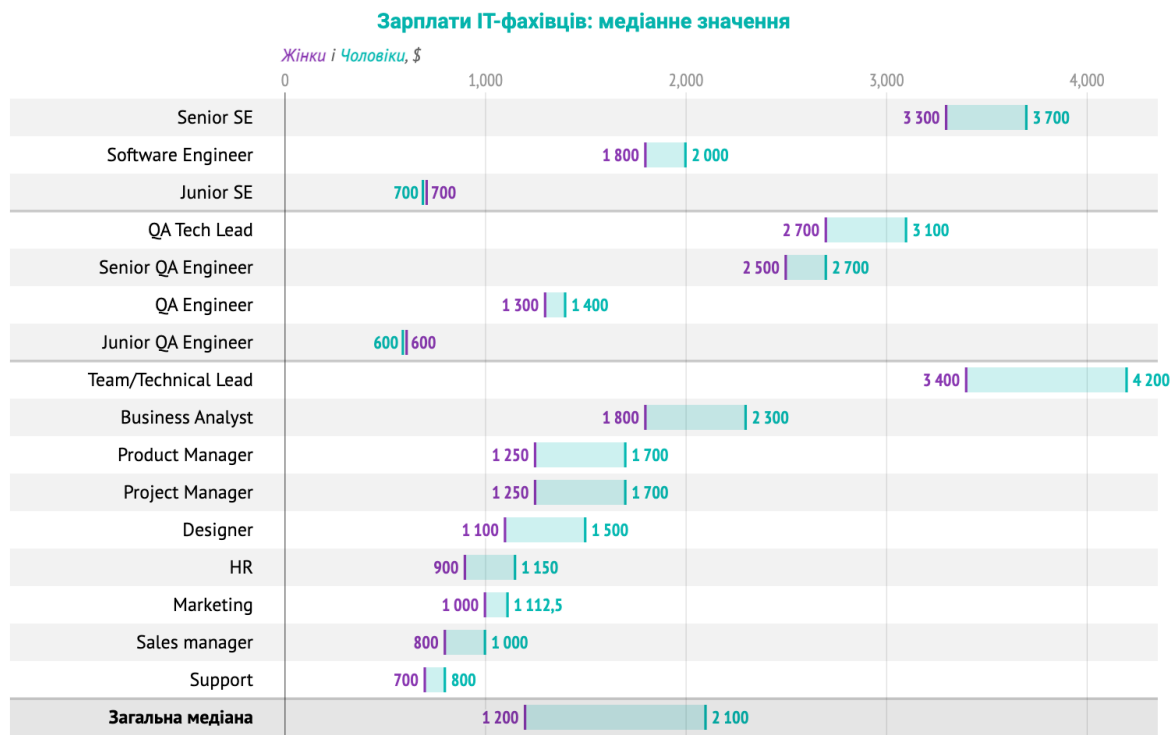
Жінки (див. мал. 9) «дещо інтенсивніше займаються самонавчанням, ніж чоловіки. Водночас, якщо порівнювати з ІТ-спеціалістами чоловічої статі, вони частіше віддають перевагу онлайн-курсам і тренінгам (їх відвідує 66% жінок проти 56% чоловіків) і ІТ-подіям (33% жінок проти 23% чоловіків). Жінкам менше, ніж чоловікам, подобається навчатися за допомогою професійної літератури» [36].



Малюнок 10. Чи приділяють час самонавчання.

Я б хотіла звернути увагу на цей момент, адже він, на мою думку тісно пов'язаний з капіталом «часу». Читання професійної літератури вимагає повного зосередження, більшого занурення та переосмислення ніж тренінги, що дають скорочену версію потрібних знань, на кшталт «самарі» до книжок. Це обумовлено форматом передачі знань: зазвичай, тренінгові курси тривають 4-6 місяців із різноманітними графіками. Та всі курси мають спільне – вони дають короткі в часі рецепти виконання завдань. Відсутність достатньої кількості глибоких знань з книжок, жінки мають компенсувати за рахунок соціального капіталу, що підтверджує наступний тезис. Згідно дослідженню, жінки активно розвивають соціальний капітал, - відвідують ІТ-події. Та попри явні переваги інкорпорованого культурного капіталу, зазначеного у дослідженні, інституціональний капітал посад з його економічною складовою значно більший у чоловіків ніж у жінок (див. мал. 11).

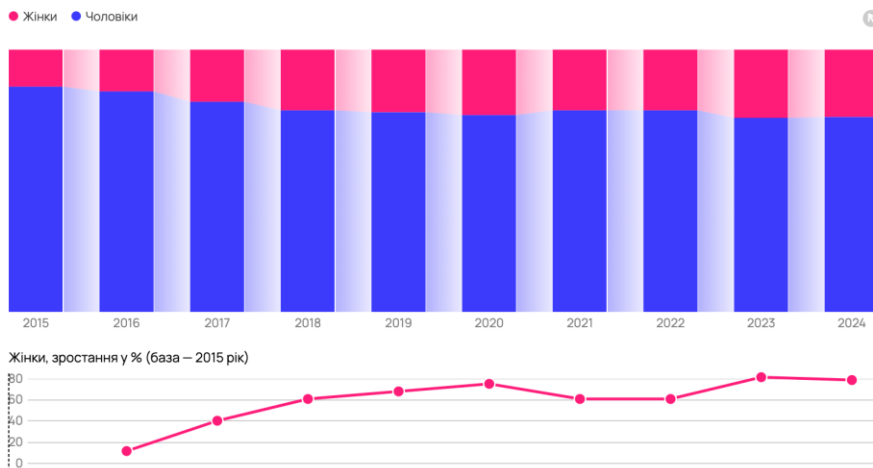
Можна припустити, що капітал «часу» впливає на можливість повністю зануритися у процес «перекваліфікації» а різниця в грошовому еквіваленті економічного капіталу дозволяє чоловікам «купляти» «час» через закупівлю необхідних соціальних послуг: замовлення їжі, прибирання, тощо або перекладання домашньої роботи на партнерок (ця версія потребує окремої перевірки).



Малюнок 11. Зарплати ІТ-фахівців: медіанне значення.

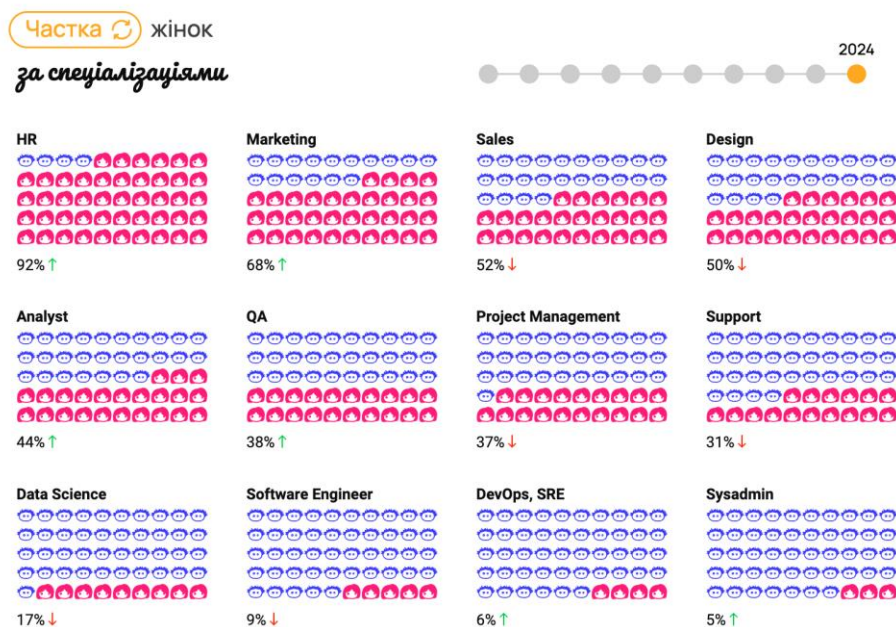
Та очевидно можна зазначити, що економічний капітал чоловіків в ІТ галузі на 43% був більше за жіночий. Медіанна зарплата чоловіків на більшості позицій вища мінімум на 100\$ (див. мал. 11), навіть на позиціях, що переважно представлені жінками (HR, BA).

Стать загалом



Малюнок 12. Розподіл чоловіків і жінок в ІТ сфері.

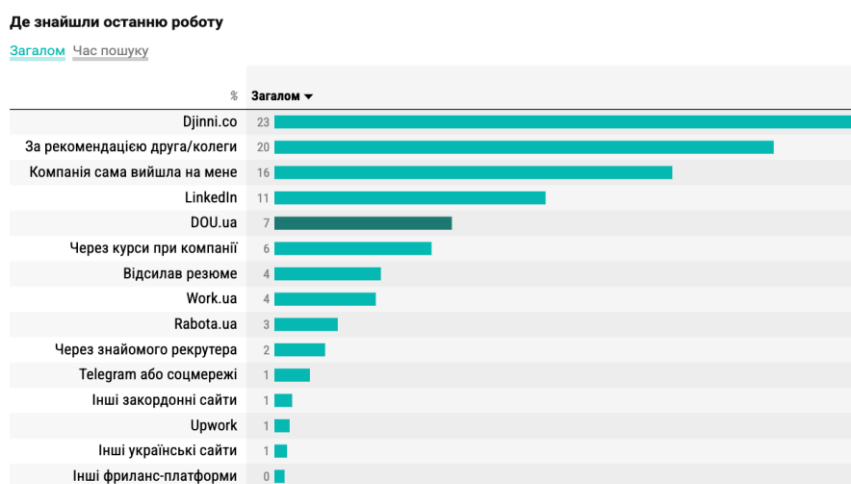
На жаль, за два роки повномасштабного вторгнення, частка жінок в ІТ сфері суттєво не змінилася: «ІТ залишається переважно «чоловічою» сферою: у 2024 році чоловіки становлять 74% айтівців» (див. мал. 13) [37].



Малюнок 13. Частка жінок за спеціалізаціями.

Попри «одновідсотковий» оптимізм авторів статті, кількість жінок переважно зросла у «нетехнічних» сферах HR, маркетинг (див. мал. 12). Якщо порівнювати наявні дані з технічних напрямків, навіть у QA зростання за 4 роки на тлі активного залучення жінок до дистанційних професій, зростання з 34,6 до 38%, на 1,2% зросла кількість жінок у системному адмініструванні. Якщо порівнювати кількість жінок в аналітиці, то варто зауважити що у сфері ВА працювало 53,5% жінок, відповідно зростання частки жінок в аналітичному напрямку неочевидне.

Не зважаючи на активний розвиток соціального капіталу через активну участь у професійних подіях, доступ жінок до технічних посад залишається закритим. Для уточнення причин ситуації, що склалася звернемося до дослідження ресурса DOU: «Як IT-спеціалісти шукають роботу у 2023-му. Для 66% це важко — результати опитування» [38]. Графік наочно відображає внесок соціального капіталу у результативність працевлаштування. «За рекомендацією друга/колеги», «Компанія сама вийшла на мене» і «LinkedIn» є частинами об’єктивованого соціального капіталу. Чоловіки є домінуючою групою в IT сфері, відповідно визначають формат «рекомендацій» (див. мал. 14).



Малюнок 14. Де знаходять роботу IT фахівці та фахівчині.

Враховуючи падіння вакансій в ІТ сфері (знайти дослідження), перспектива залучення жінок до ІТ сфери вимагає глибшого дослідження гендерного дисбалансу та успішних практик працевлаштування жінок в цій галузі та пристосування формули для оцінки шансів позиції з врахування всіх перерахованих видів капіталу та нових видів мобільності «стійкий доступ до мережі інтернет» та економічного об'єктивованого капіталу наявності обладнання, що дозволяє практикувати навички відповідного професійного напрямку, що тісно пов'язано з грошовим капіталом.

2.5. Бар'єри трансформації знань в навички.

Як приклад, звернемося до агентів, що забезпечують жінок можливістю отримати необхідні для працевлаштування далекобійницями навички (інкорпорований капітал) і водійські посвідчення відповідної категорії (об'єктивований капітал).

Чи може лише інвестиції у навчальні курси запровадити зміни у площині соціального економічного поля, й відповідно вплинути на позитивну динаміку у практиках працевлаштування жінок? – Звернемося до коментарів очільниці проекту Reskilling Ukraine: «ключові пріоритети проекту ... – встановити контакт між жінкою-водійкою і компанією, а також визначити потреби і бар'єри».

Там же ми дізнаємося що бар'єри мають об'єктивний, а не суб'єктивний характер:

- 1) «Серед основних причин, що стримують жінок від роботи водійками вантажних авто, насамперед стоїть питання безпеки на робочому місці».
- 2) «Фізичні вимоги до праці також викликають занепокоєння, адже в деяких компаніях водії самостійно виконують завантаження і розвантаження, що може бути важким завданням для жінок» [39].

Контент аналіз змісту повідомлення очільниці проекту дає розуміння, що здобуття навичок та відповідних документів, нажаль, може не призвести до жодних змін у практиках працевлаштування, адже «безпека на робочу місці» та «самостійне завантаження і розвантаження» є об'єктивними бар'єрами що не дозволяють практикам працевлаштування жінок еволюціонувати у представленість у «чоловічих» сферах внаслідок відсутності складової економічного капіталу «фізична сила» (ФЗ). Чи є цей бар'єр в сучасному світі «нездоланим»? – Ні. Жінки успішно працюють далекобійницями на сучасних вантажівках за умови відсутності вимог від працедавців у форматі два в одному, де за одну ціну працедавці намагаються залучити і водія/водійку і вантажника/вантажницю. Якщо подивитися на нашу формулу, то кожна нова «вимога» працедавців ускладнює шанси здобуття позиції на ринку праці.

$$П=Ч*М*ФЗ$$

Де:

П – положення на ринку праці;

Ч – ресурс часу;

ФЗ – фізична сила.

Нульове значення сили або часу робить нульовими шанси на працевлаштування.

Це підтверджує зазначена у дослідженні «Складність поєднання роботи та сім'ї». Вірогідно, варто докладніше звернути увагу саме на компонент «часу», адже окрім «фізичних» навантажень певних посад, є стандартні вимоги перебування на робочому місці протягом встановленого правилами внутрішнього розпорядку часу «робочого часу», який стандартно складається із 8 годин на день.

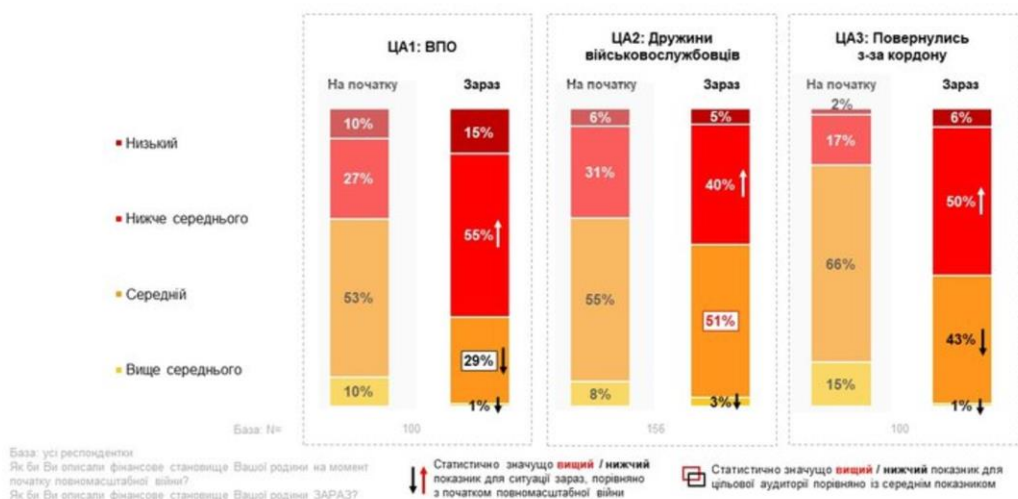
2.6. Вплив економічного капіталу на практики повернення жінок. Вплив відсутності інфраструктури на зміни капіталу «часу».

Якщо жінкам важко поєднувати «родину» і «роботу», припустимо що попри потребу в грошах, (до прикладу на оренду квартири для ВПО) мають відбутися негативні зміни у тенденціях працевлаштування жінок за рахунок зменшення ресурсів «часу» та «мобільності», і як наслідок, падіння рівня доходу родин.

Звернемося до аналізу дослідження «Зміни в ролях: як війна вплинула на сімейне життя українських жінок». Дослідження підтверджує припущення (див. мал. 15): «Що ж до змін у фінансовому становищі, то негативний вплив війни відчували всі цільові групи, що взяли участь у дослідженні. Найбільше – жінки, які мігрували за кордон і вже повернулися, та жінки, що були змушені переїхати в межах України. Серед перших частка тих, чий рівень сімейного доходу є низьким або нижчим середнього, зросла втричі (з 17% до 50%), а серед других — вдвічі (з 37% до 70%)» [40].

Зв'язок ресурсів «час» та «мобільність» очевидний. Переміщення жінок в інші регіони перевантажило й без того слабо розвинуту інфраструктуру дитячих закладів. Необхідність «доглядової праці» та «питання безпеки дітей» позбавляють шансів не лише жінок на працевлаштування, це явище негативним чином впливає на доходи домогосподарств.

ФІНАНСОВИЙ РІВЕНЬ СІМЕЙНОГО ДОХОДУ НА ПОЧАТКУ ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ / ЗАРАЗ



Малюнок 15. Фінансовий рівень сімейного доходу на початку повномасштабної війни/зараз.

Значне зменшення економічного капіталу спостерігається серед респонденток дослідження, котрі представляють: «жінок-ВПО, дружин військовослужбовців та жінок, які перебували у тимчасовій міграції за кордоном і вже повернулися». Респондентки втратили декілька складових об'єктивованого економічного капіталу: грошовий дохід та нерухоме майно.

Додатково можемо припустити – наявність нерухомого майна є вагомим фактором повернення до України. Найменша динаміка зменшення доходу спостерігається у дружин військовослужбовців: «Варто зазначити, що тільки у 36% опитаних жінок-ВПО основне житло не зазнало руйнувань чи пошкоджень. Водночас серед дружин військовослужбовців і жінок, що повернулися з-за кордону, цей показник складає 81% і 88% відповідно».

Втрата майна безумовно впливає на суму витрат жінок, до прикладу необхідності сплачувати за оренду житла, що теоретично мало би збільшити потребу у професійній зайнятості як джерелі доходу. Та трудова зайнятість

жінок суттєво зменшилась у всіх категоріях більше ніж на 10 відсотків, що безумовно не може не впливати на зменшення сімейного доходу (див. мал. 16).



Малюнок 16. Трудова зайнятість на початку повномасштабної війни/зараз

2.7. Запит на гнучкі графіки – реакція на брак ресурсу «часу».

Якщо припустити що у практиках працевлаштування зростає цінність складових капіталу таких як «час» та «мобільність» то поточні дослідження мають транслювати зміни у практиках працевлаштування на користь посад, які «економлять час» та збільшують капітал «мобільності». Дослідження «Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року» однозначно демонструє цю тенденцію: «Однією з особливостей сучасного ринку праці є те, що найвищою серед шукачів є конкуренція за посади з віддаленою роботою. Дистанційні форми праці, започатковані під час пандемічної кризи, дали змогу утримати певну стабільність виробничих процесів і під час повномасштабного вторгнення. У червні 2024 р. Понад 14% кандидатів шукали саме онлайн-роботу, тоді як з-поміж загальної кількості

вакансій такими були менш ніж 7%. Значна частина шукачів роботи надає перевагу гнучким формам зайнятості, що підтверджує дослідження Work.ua, здійснене в червні 2024 р. Так, 31% респондентів відповіли, що найбільше прагнуть мати гнучкий графік і можливість працювати віддалено, а корпоративні заходи, компенсації за навчання, страхові гарантії, що найчастіше пропонують компанії, їх цікавлять менше (див. мал. 17). Загалом по Україні в період повномасштабної війни кількість вакансій з дистанційною роботою зросла майже на 40%» [31].

Зміни у практиках надання переваги дистанційній роботі під час війни підтверджує опитування шукачів і працедавців «Добробут у компанії та дефіцит кадрів: Work.ua презентував результати дослідження:»



Опитування проводилося в червні 2024 року. У ньому взяли участь понад 2 000 шукачів і понад 1 000 роботодавців.

Малюнок 17. Співвідношення «бенефітів» від компаній до потреб кандидатів.

Як ми бачимо на графіку «Гнучкий графік чи дистанційна робота» є найбільш бажаним «бенефітом». Безумовно це опитування представляє лише користувачів платформи та її клієнтів, які вірогідно більшою мірою є «білими» комірцями і володіють цифровими навичками настільки, що користуються

послугами платформи. Тим не менш можна припустити що офісні працівники, серед яких можуть бути жінки проголосували за дистанційну роботу.

Враховуючи необхідність детального дослідження капіталів навичок, що формують габітуси професійних позицій та визначають практики, які сприяють працевлаштуванню жінок та чоловіків, спробуємо створити прототип порівняльної таблиці керуючись результатами дослідження навичок (складових культурного капіталу), які є затребуваними на ринку праці. Скористуємось дослідженням: «РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ 2022–2023: стан, тенденції та перспективи», проведеного Службою зайнятості та Федерацією роботодавців України. У дослідженні наведена таблиця оцінки затребуваних навичок до запитання «Які навички для вашого підприємства є найбільш дефіцитними?» [25, с. 120], якою ми можемо скористатися для розбудови моделі та для подальшого дослідження.

Провідною навичкою працедавці зазначили у дослідженні «Відповідальне ставлення до роботи», що є досить прикладом суб'єктивного атрибуту «вимог», адже це може бути пов'язано з різними за природою: суб'єктивними та об'єктивними факторами. Припустимо що «Відповідальне ставлення до роботи» складається з «фізичної присутності» на робочому місці або у віртуальному робочому просторі та «виконання завдань з дотриманням встановлених термінів», тоді необхідність забрати дитину з дитячого садочку/школи під час повітряної тривоги, адже у приміщенні дитячого закладу необлаштований безпечний простір може призводити до рольового конфлікту: «невідповідальні працівники» проти «невідповідальні батьки». Якщо керуватися українським законодавством, в цій ситуації працедавці опиняться серед «порушників чинного законодавства», якщо будуть наполягати як на фізичній присутності батьків-працівників так і на виконанні завдань в цей час, адже «догляд за дітьми» є законодавчою нормою на відміну від правил внутрішнього розпорядку, які мають цим нормам підпорядковуватися. Суб'єктивного характер цих вимог перевіримо через проведення самооцінки

респондентів, прогнозуємо, що більшість респондентів будуть вважати себе «відповідальними» особами.

Аналогічно в мене викликає сумніви, що «поширене уявлення» що «відсутність професійних знань і навичок може бути швидко компенсована набутим робочим досвідом (за умови відповідального ставлення до роботи, уважності, правильних комунікацій у колективі й загальної здатності до навчання)» реально працює на практиці» [25, с. 45]. Як учасниця форуму «Сила бути різними» я була свідком руйнування «поширеного уявлення» Тетяною Пашкіною, провідною експерткою з ринку праці. Тетяна попросила представниць (яких була біля 200) та представників (яких було до 10) працедавців (які були представлені керівницями відділів персоналу) підняти руку, у випадку наявності дефіциту кадрів на підприємствах. Всі «одностайно» підняли руки. Після цього експертка попросила підняти руки тих, хто готові взяти «будь кого», нажаль навіть на форумі, який піднімає питання інклюзивності не знайшлося жодної/жодного представника працедавців, хто підняв би руку і підтвердив твердження щодо готовності працедавців інвестувати власний часовий ресурс у «компенсацію» професійних знань навчанням.

На мою думку, «універсальні навички»: навряд допоможуть конструюванню ефективних інструментів професійної перекваліфікації, адже самі представники об'єктних груп користуються ними на кшталт «знаків зодіаку», формуючи власну уяву про притаманну їм «відповідальність» та «креативність».

Наразі ми можемо стверджувати, що габітуси жінок і чоловіків відтворюються у сферах, відповідно до попередньої представленості груп у попередньо «захоплених» сферах (див. табл. 3).

**Атрибути культурного інкорпорованого капіталу та сфери, в яких вони
формується**

| Атрибути культурного інкорпорованого капіталу | Сфери в яких формується габітуси жінок | Сфери в яких формується габітуси чоловіків |
|--|---|---|
| Навички роботи з обладнанням | «Охорона здоров'я» | «Будівництво», «Добувна промисловість», «Сільське господарство», «Енергетика» |
| Технічні спеціалізовані навички | «Охорона здоров'я», «Освіта» | «Будівництво», «Добувна промисловість», «Сільське господарство», «Енергетика» |
| Цифрові навички | «Сфера фінансів», «Освіта» | «Енергетика» |
| Знання іноземних мов | «Освіта», «Сфера фінансів» | |

РОЗДІЛ 3.

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАКТИК ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ УКРАЇНЦІВ

3.1. Метод дослідження:

Стандартизоване анкетне опитування (CAWI)

Стихійна вибірка

Кількість респондентів/респонденток: 125

Респонденти до повномасштабного вторгнення проживали в наступних областях: Київська, Донецька, Запорізька, Миколаївська, Житомирська, Львівська, Херсонська, Луганська, Харківська, Волинська.

Респонденти після повномасштабного вторгнення проживають в наступних областях: Волинська, Вінницька, Дніпропетровська, Донецька, Житомирська, Закарпатська, Запорізька, Київська, Львівська, Миколаївська, Рівненська область, Одеська, Сумська, Харківська, Херсонська, Хмельницька.

Уточнення дослідницьких питань:

1. Соціальні практики об'єктної групи жінок в умовах повномасштабного вторгнення трансформуються в напрямку сфер безоплатної домашньої роботи, що призводить до зменшення шансів працевлаштування, професійної перекваліфікації та, як наслідок, падіння доходу.

2. Соціальні практики чоловіків трансформуються у напрямку мілітаризації навичок, зберігаючи високі шанси працевлаштування та отримання високого доходу.

3. Жінки відтворюють «традиційно фемінні» практики, внаслідок великої різниці в атрибутах капіталів.

4. Брак часу та мобільності, обумовлені доглядовою працею, яка виконується переважно жінками.

Запитання, що використовувалися в опитуванні

| Запитання | Мета | Очікуваний результат |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| Соціально-демографічний блок | | |
| Вік | Соціально-демографічні показники | Віковий портрет цільової групи |
| Стать | Аналіз гендерного аспекту | Не менш ніж 30 відсотків кожної статі |
| Область/Населений пункт проживання до повномасштабного вторгнення | Вплив регіональних особливостей на формування габітусів | Відмінності у професійних габітусах |
| Область/Населений пункт фактичного проживання | Вплив місця проживання на шанси працевлаштування | Кореляція шансів працевлаштування з розміром населеного пункту. Наявність сегрегації за рівнем доходу. |
| Освіта | Вплив рівня освіти на кількість капіталу та рівень доходу | Вища освіта впливає, як мінімум на рівень цифрових навичок |
| Ваш статус до початку повномасштабного вторгнення | Оцінка відсотку працевлаштованих | Кількість працевлаштованих більше до початку |
| Ваш поточний соціальний статус | Оцінка відсотку працевлаштованих, перевірочне запитання. | Чоловіки більшою мірою ніж жінки вказують кількість робочих годин й відповідний статус (працевлаштований) |

| Зміни у професійних статусах | | |
|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| Статус ВПО | Вплив зміни статусу на шанси. | Кількість атрибутів капіталів дозволяє утримувати рівень доходу навіть у вразливій ситуації ВПО |
| Чи ви є мобілізованим/мобілізованою | Вплив статусу на рівень доходу | Падіння доходу чоловіків |
| Який дохід ви отримували до початку повномасштабного вторгнення? | Доходи респондентів на початку повномасштабного вторгнення | Доходи жінок будуть меншими ніж доходи чоловіків. |
| Який дохід ви отримувате після початку повномасштабного вторгнення? | Дослідити зміни у доходах | Падіння доходів респондентів |
| Який дохід ви вважаєте мінімально необхідним для забезпечення власних потреб? | Дослідити рівень потреб відповідно до місця проживання та атрибутів капіталів (навичок) | Респонденти з набором технічних, цифрових навичок мають більший рівень очікувань |
| В якій професійної сфері ви працювали до початку повномасштабного вторгнення: | Дослідження професійних напрямків, що найменше втратили дохід під час повномасштабного вторгнення | Кількість жінок, котрі працюють у технічних напрямках менше ніж чоловіків. |
| В якій професійної сфері ви працюєте зараз: | Дослідження професійних напрямків, що найменше втратили дохід під час повномасштабного вторгнення | Найменше змін відбулося у «дороговартісних» професіях. Кількість жінок, котрі працюють у технічних напрямках суттєво не змінилася. |

| 1 | 2 | 3 |
|---|--|---|
| Скільки часу ви витрачали на роботу до початку повномасштабного вторгнення (враховуючи витрати часу на дорогу) – вибір альтернатив. | Дослідження капіталу часу на початок повномасштабного вторгнення | Чоловіки працювали більшу тривалість часу ніж жінки та витрачали не менше ніж 8 годин |
| Чи ви були працевлаштовані на повний робочий день? | Перевірочне запитання | |
| Скільки часу ви витрачаєте на роботу зараз (враховуючи витрати часу на дорогу) (вибір альтернатив). | Дослідження капіталу часу після початку повномасштабного вторгнення | Чоловіки працювали більшу тривалість часу ніж жінки та витрачали не менше ніж 8 годин. Жінки витрачають менше кількість часу на роботу у порівнянні з початком повномасштабного вторгнення. |
| Ви працювали: (вибір альтернатив форматів роботи). | Дослідження форматів роботи | Оффлайн – найбільш популярний формат роботи |
| Ви працюєте: (вибір альтернатив форматів роботи). | Дослідження форматів роботи | Зміни у форматах роботи жінок на користь онлайн |
| Який дохід ви отримували до початку повномасштабного вторгнення. | Визначення рівня доходу до 24.02.2024 | Різниця в рівні доходу жінок і чоловіків. |
| Який дохід ви отримуєте після початку повномасштабного вторгнення. | Визначення рівня в цей час | Різниця в рівні доходу жінок і чоловіків. |
| В якій професійній сфері ви працювали до початку повномасштабного вторгнення. | Аналіз сфер професійної діяльності до яких були залучені респонденти | |

| 1 | 2 | 3 |
|---|---|--|
| В якій професійній сфері ви працюєте зараз. | Аналіз сфер професійної діяльності до яких залучені респонденти | Зміни у сферах діяльності |
| Чи залежала ваша присутність на робочому місці від догляду за членами родини: діти/старші люди/люди з інвалідністю | Визначення впливу доглядової праці на кількість часу проведеного на робочому місці. | Жінки більшою мірою залучені у процес. |
| Чи залежить ваша присутність на робочому місці від догляду за членами родини: діти/старші люди/люди з інвалідністю. | Визначення впливу доглядової праці на кількість часу проведеного на робочому місці. | Жінки більшою мірою залучені у процес. |
| Які особисті якості вам притаманні | Перевірка діагностичної складової вимоги «Відповідальність» | «Відповідальність» внаслідок відсутності чітких атрибутів буде ґрунтуватися на суб'єктивних оцінках працедавців. |
| До початку повномасштабного вторгнення мені заважало знайти роботу: | Визначення бар'єрів працевлаштування | Доглядова вірогідно буде провідним бар'єром |
| В цей час найбільше мені заважає знайти достойну роботу: | Визначення бар'єрів працевлаштування | Доглядова вірогідно буде провідним бар'єром |
| Яка з наступних практик працевлаштування, на вашу думку, є найефективнішою у вашій професійній сфері? | Аналіз практик, що допомагають респондентам збільшити шанси працевлаштування | Зв'язки як складова соціального капіталу буде провідною практикою |
| При виборі нової професії люди частіше звертають увагу на.. | Аналіз потреб у здобутті капіталів внаслідок працевлаштування. | Дохід і графік будуть провідними потребами. |

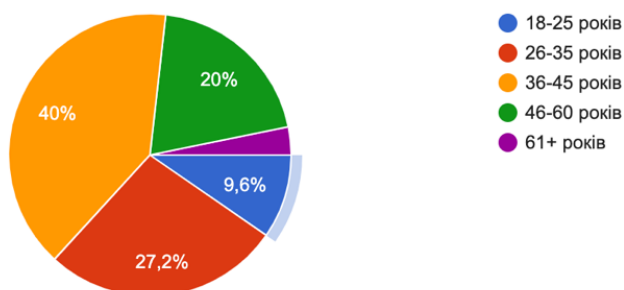
| 1 | 2 | 3 |
|--|--|---|
| Чи розглядаєте ви можливість отримати нові професійні навички або перекваліфікуватися? | Запит на перекваліфікацію | Повномасштабне вторгнення буде сприяти цьому запиту |
| Які сфери професійної діяльності вас цікавлять? | Визначення сфер, які респонденти визначають як перспективні. | Габітуси будуть формувати практики вибору сфер «традиційних» у жінок та «чоловіків» |

3.2. Результати дослідження.

Респонденти та респондентки, котрі взяли участь в опитуванні відносяться до працездатного віку. Найбільша група респондентів представлена віковою категорією 36-45 років (див. мал. 18).

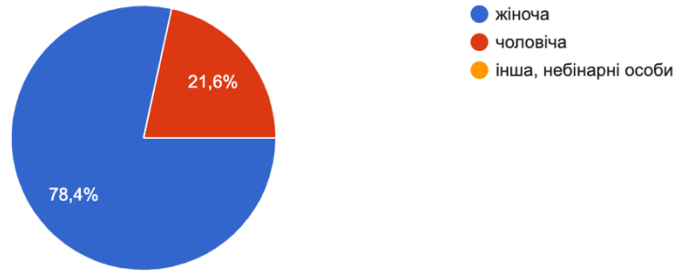
Ваш вік:

125 відповідей

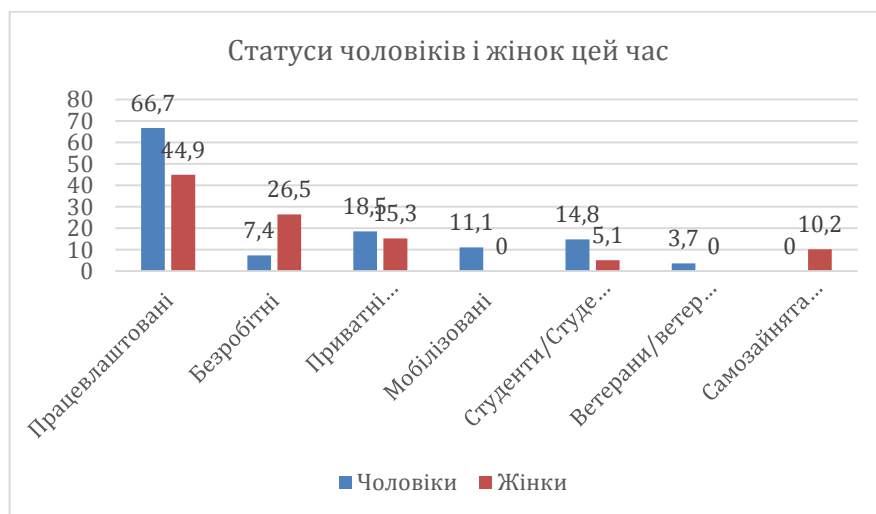
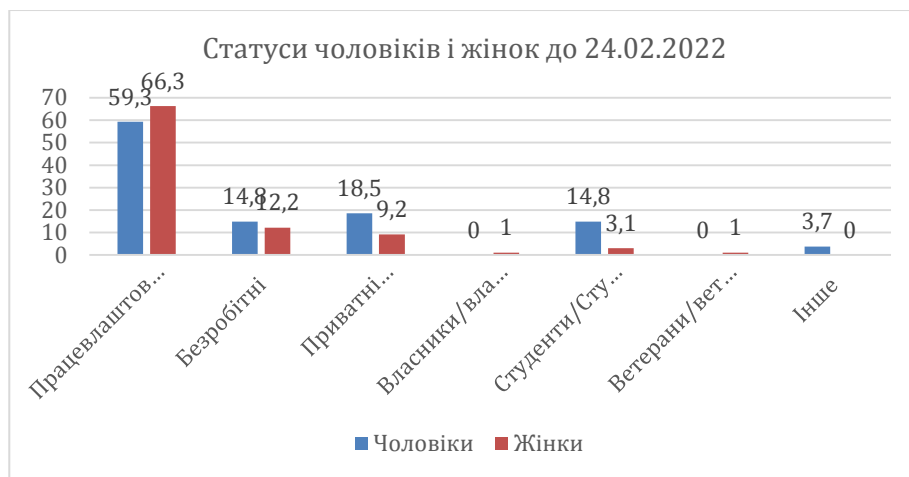


Малюнок 18. Віковий склад респондентів/-ок.

В опитуванні взяли участь 27 чоловіків та 98 жінок.

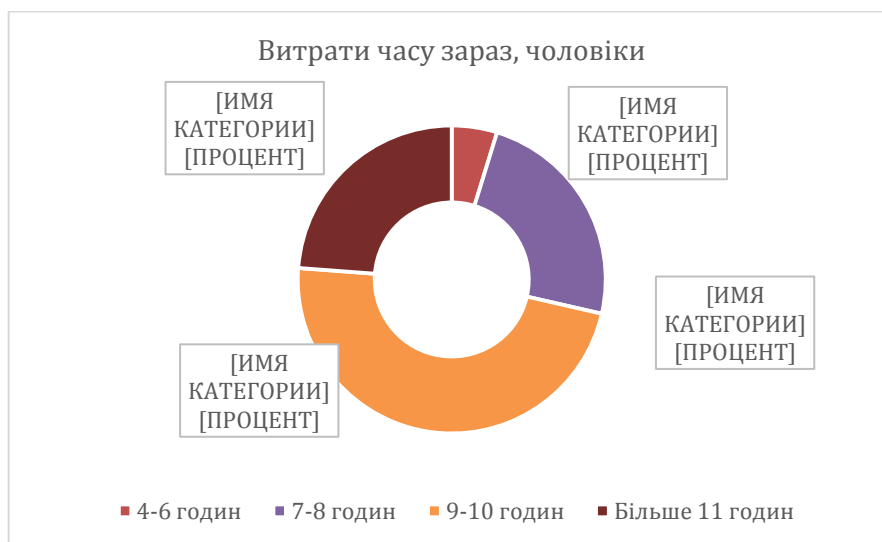
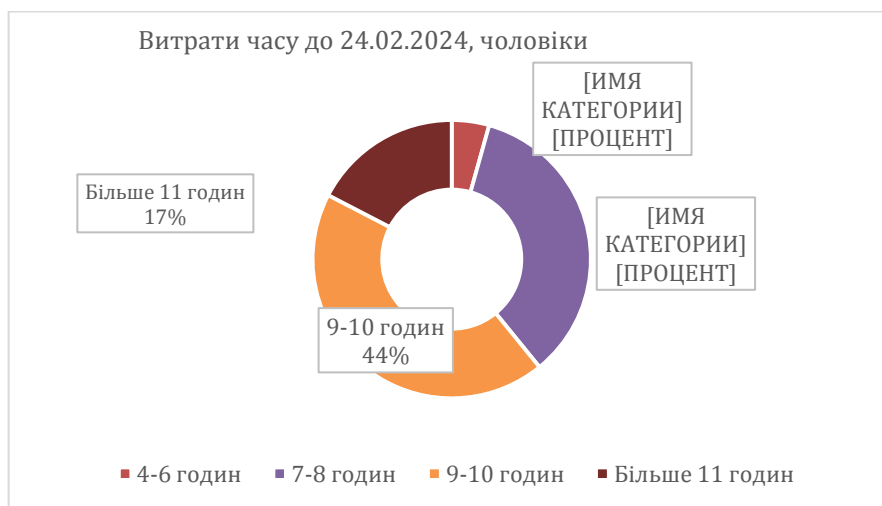


Малюнок 19. Кількість чоловіків і жінок.

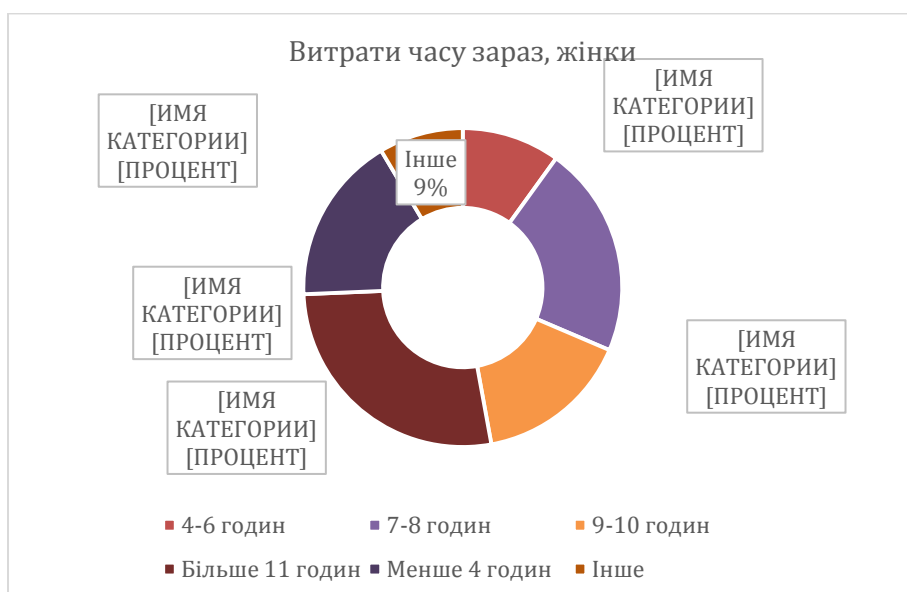
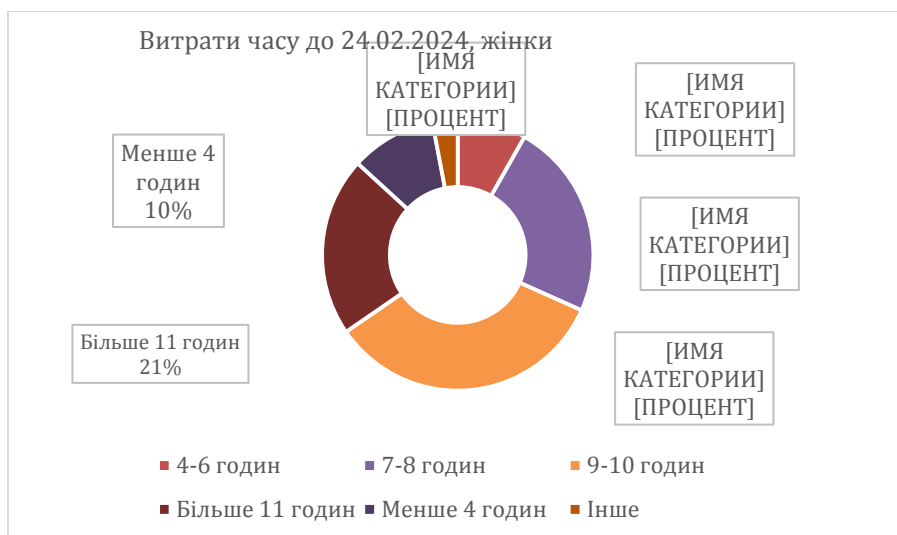


Малюнок 20. Статуси жінок та чоловіків до повномасштабного вторгнення та зараз.

Повномасштабне вторгнення змінило статуси жінок і чоловіків, кількість безробітних жінок збільшилася вдвічі з початку повномасштабного вторгнення. 25% безробітних жінок відмітили себе «домогосподарками», окремо жінки відмічали свій статус як «самозайнята особа» й «працюю не офіційно».

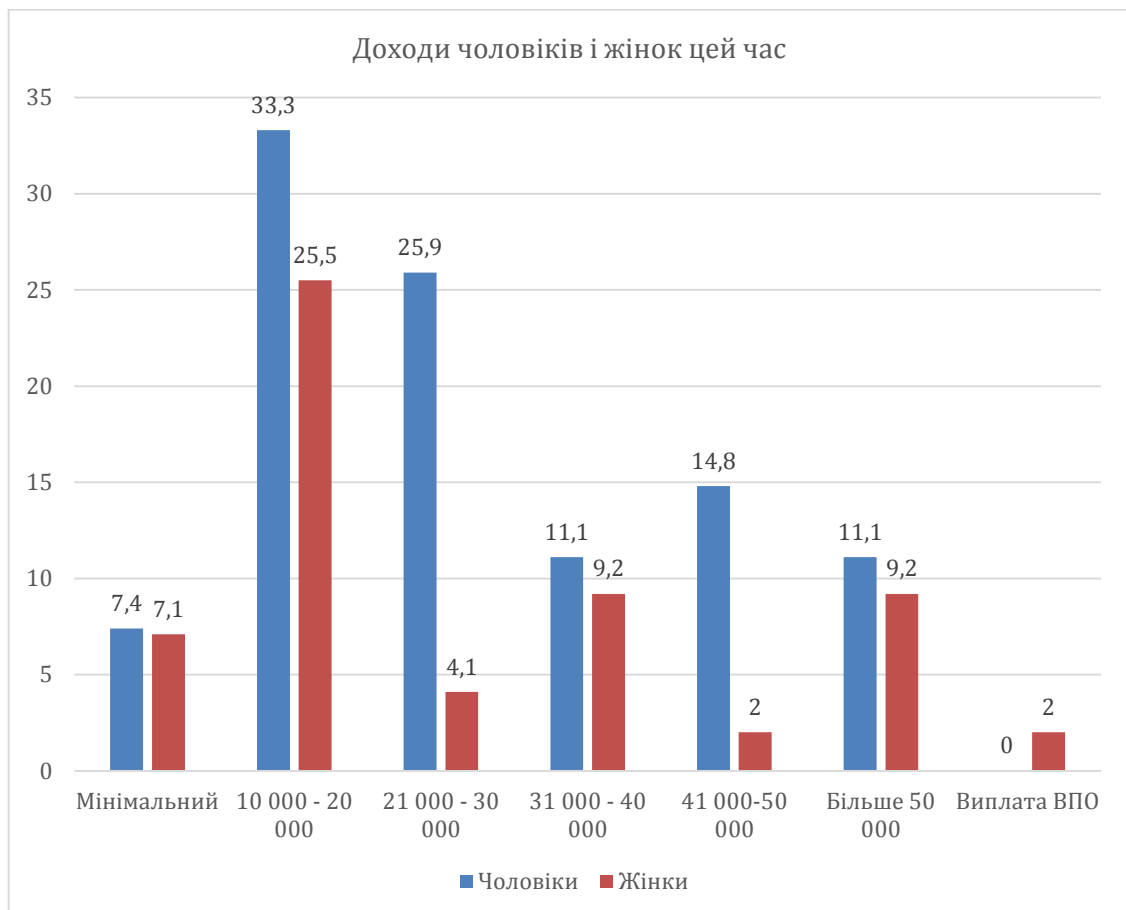
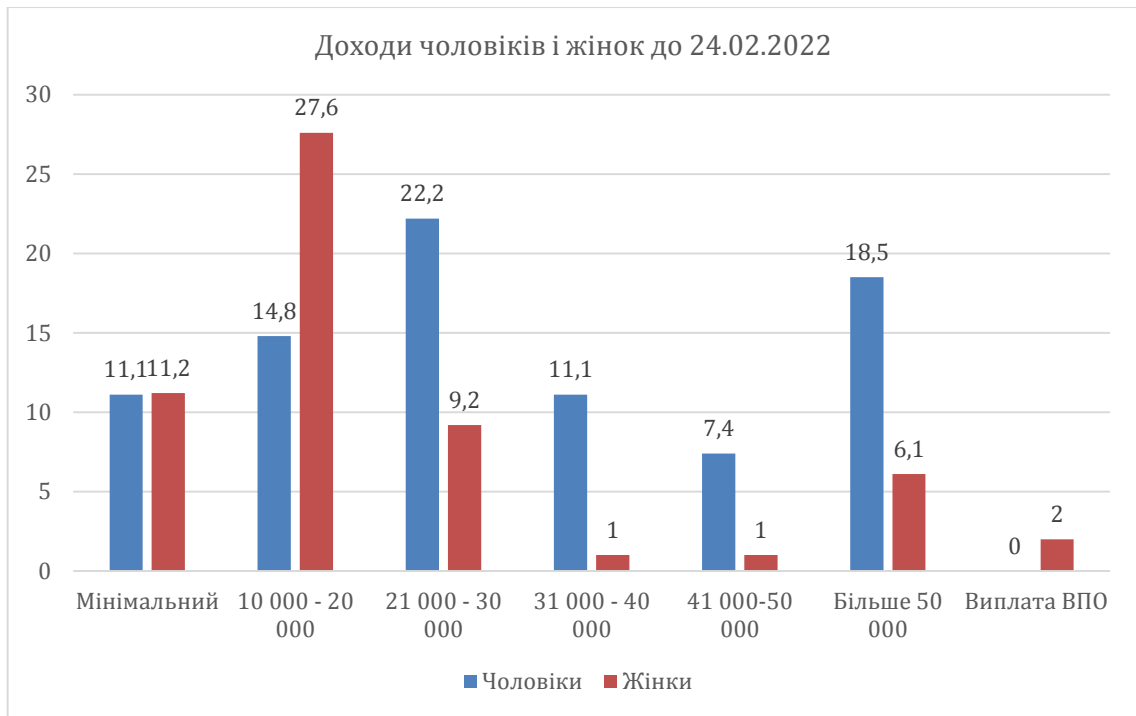


Малюнок 21. Витрати часу чоловіків та жінок на оплачувану роботу до початку повномасштабного вторгнення та після.



Більшість чоловіків (95%) працювали та працюють більше ніж повний робочий день (8 годин). Після початку повномасштабного вторгнення чоловіки витрачають більшу кількість часу на здійснення професійної діяльності. У жінок, на відміну від чоловіків, суттєво зменшився відсоток працевлаштованих у діапазоні 9-10 годин, що відповідає повному робочому дню із транспортними витратами часу. Кількість жінок, що працюють менше 6 годин збільшилася з 21% до 36%. В 7 раз відрізняються показники чоловіків і жінок в цій категорії.

Жінки після початку повномасштабного вторгнення стали менш залученими до ринку праці.



Малюнок 22. Зміни у доході чоловіків і жінок

Жінки з доходом 50 000 + тис грн працюють у сферах Громадського сектору (60%) та ІТ(40%), до початку повномасштабного вторгнення 78% з них вони вже займали високу позицію на ринку праці з рівнозначним доходом, враховуючи зміни у курсах валют. Всі «заможні» жінки мали і мають статуси приватних підприємниць, працюють від 8 годин, переважно онлайн. Їх присутність на робочому місці не залежить від «від догляду за членами родини: діти/старші люди/люди з інвалідністю», більше 50 відсотків з них володіють навичками водіння, знають іноземну мову та мають базовий рівень цифрових навичок. В майбутньому ці високостатусні жінки розглядають ІТ сферу. Підсумовуючи можна зауважити що положення цих жінок обумовлено високими показниками мобільності та часу та наявністю додаткових капіталів «навичок водіння» та «знання мов». Та загалом таку позицію займає лише 9% опитаних. Чоловіки тримають перевагу у всіх високооплачуваних позиціях, зміни відбулися у позиції 10 000 – 20 000, що корелює з мобілізацією й підтверджує припущення щодо падіння доходу чоловіків внаслідок мобілізації.

Проаналізувавши таблицю, можна відмітити, що жінки залучені до доглядової праці більше, ніж чоловіки:

До початку повномасштабного вторгнення:

- Серед жінок 43.88% зазначали, що їх присутність на робочому місці залежала від догляду за членами родини.

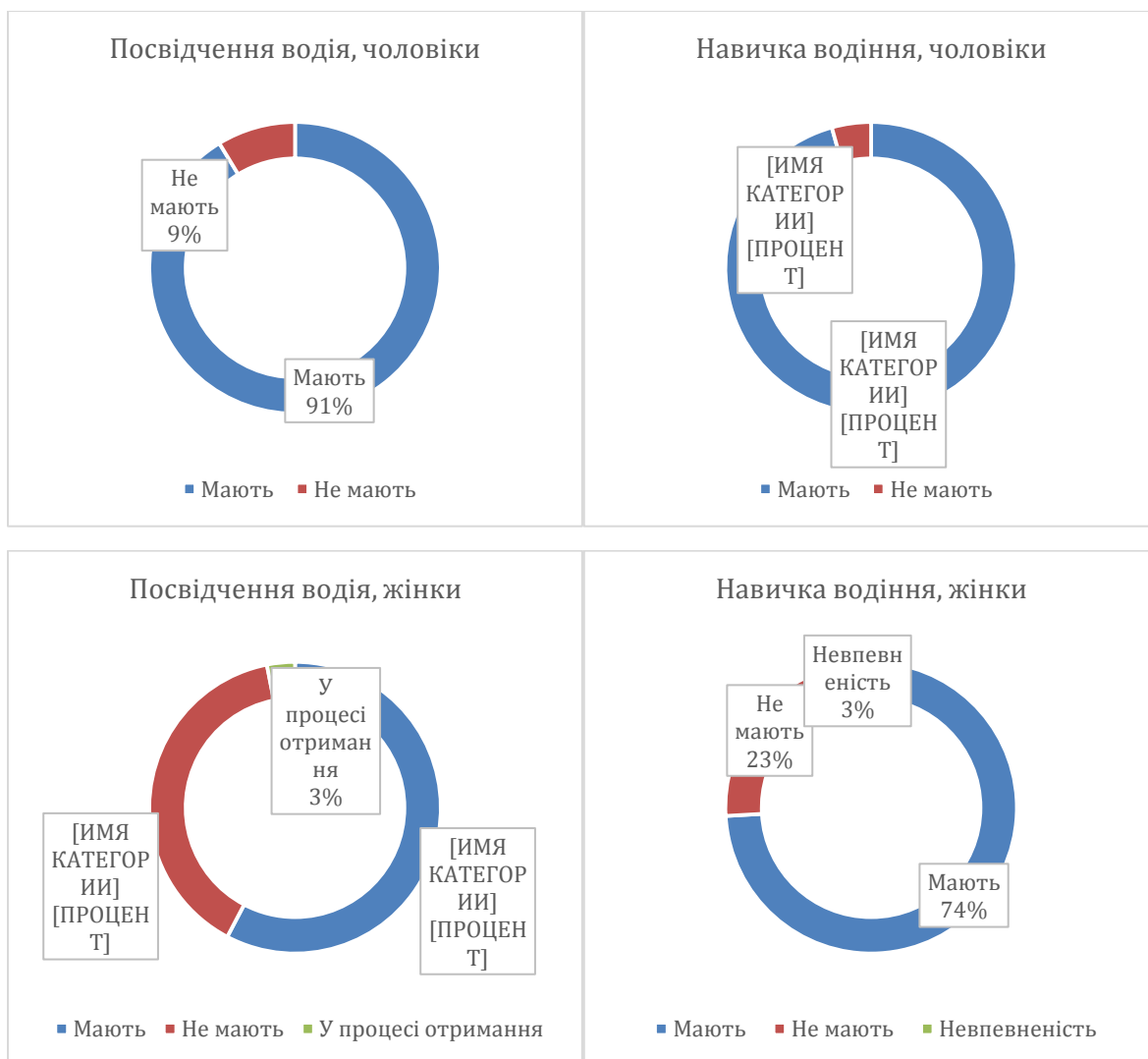
- Серед чоловіків цей показник становить 22.22%.

В цей момент:

- 36.73% жінок зазначають, що їх присутність на робочому місці залежить від догляду за членами родини.

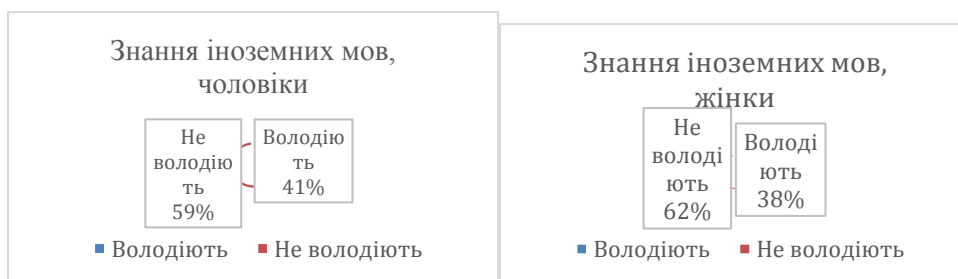
- 18.52% чоловіків зазначають, що їх присутність на робочому місці залежить від догляду за членами родини.

Опитування відтворює дані інших досліджень. Доглядова праця більшою мірою притаманна габітусам жінок.



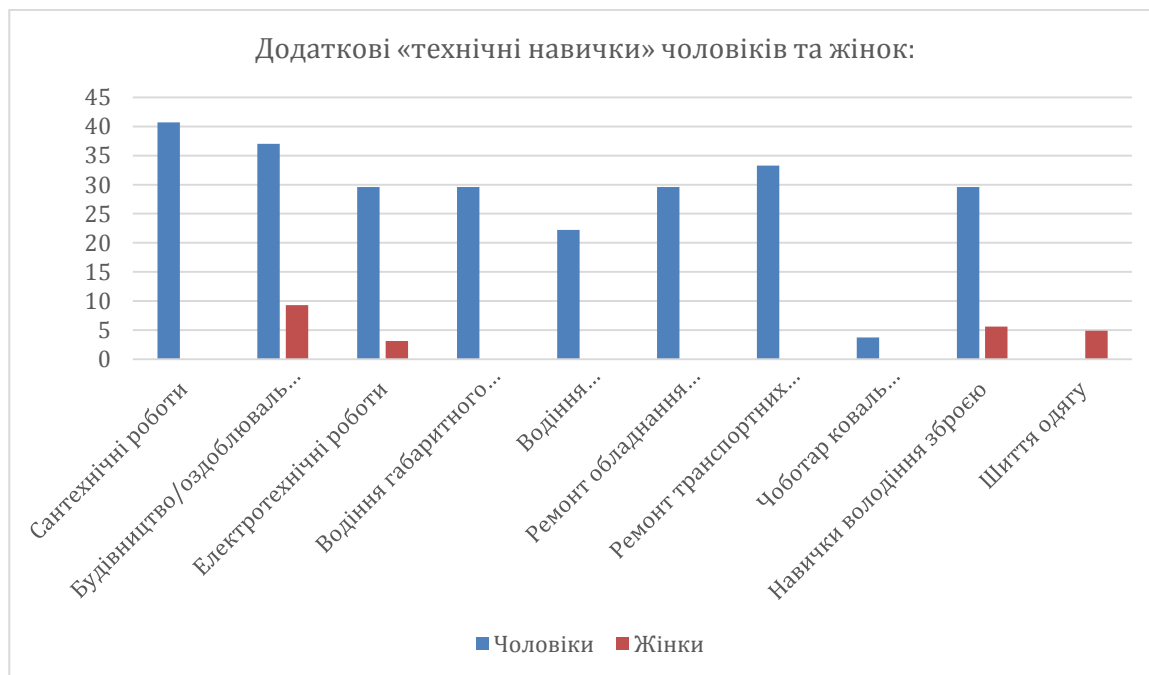
Малюнок 23. Наявність/відсутності навички «водіння» у чоловіків та жінок.

Жінки менше ніж чоловіки практикують «водіння», що підтверджує гіпотезу щодо менших можливостей мобільності жінок у порівнянні з чоловіками.



Малюнок 24. Навичка володіння іноземною мовою.

У даному опитуванні більша кількість чоловіків ніж жінок володіють іноземною мовою. Англійська є найпопулярнішою мовою.

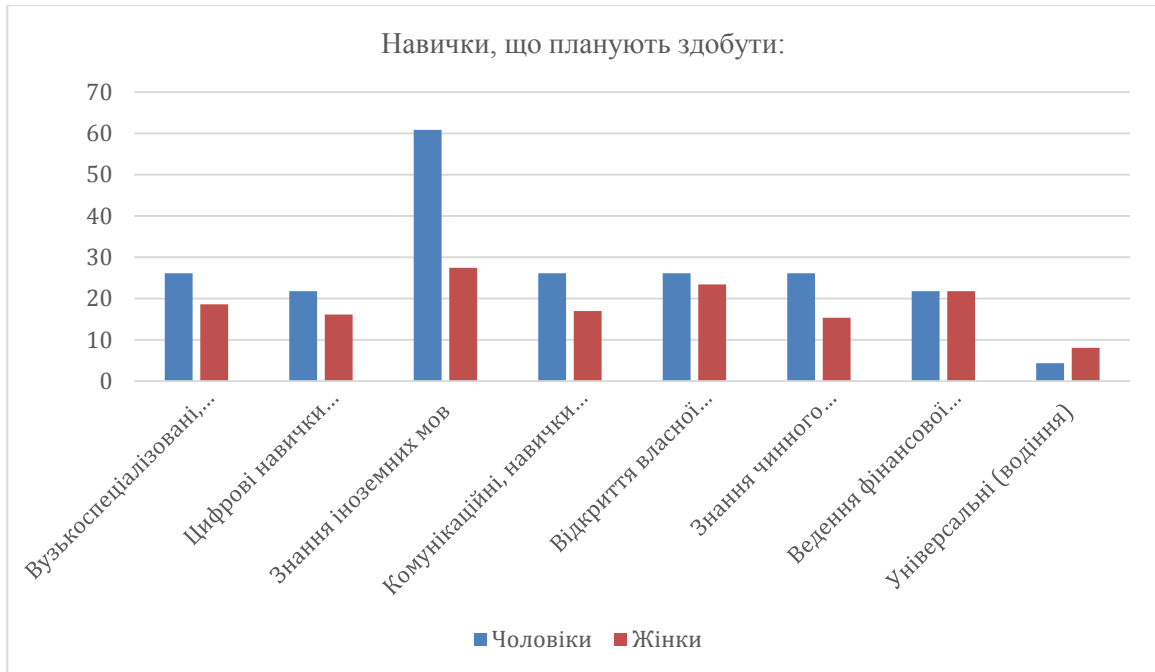


Малюнок 25. Додаткові «технічні навички» чоловіків та жінок.

Дослідження наочно демонструє наскільки чоловіки більшою мірою володіють додатковими технічними навичками, які є затребуваними на ринку праці. Цікавим є тренд «володіння зброєю», який спостерігається у чоловіків (обумовлено процесами мобілізації) й у жінок. Навички «Будівництво, оздоблювальні роботи» - найбільш виражена з технічних навичок у жінок. Власне цей феномен підтверджується даними з «Оперативного гендерного аудиту», де повідомляється що жінки самотужки або з допомогою волонтерів займаються ремонтом приміщень.

Після початку повномасштабного вторгнення, відсоток чоловіків, які володіють навичками в будівництві та оздоблювальних роботах, зменшився, в той час як відсоток жінок, які володіють цими навичками, збільшився. Також, після початку вторгнення, збільшився відсоток чоловіків, які володіють навичками володіння зброєю, сантехнічними роботами та водінням габаритного транспорту.

Відповідно до сформованих габітусів, чоловіки більшою мірою цікавляться ІТ-сферою (14.81%), інженерною справою та робототехнікою (7.41%), власною справою (3.7%). Також серед чоловіків є інтерес до таких сфер, як логістика, управління, будівництво та архітектура, військова справа, освіта.



Малюнок 26. Які навички, на вашу думку, вам необхідно здобути.

Чоловіки більшою мірою ніж жінки орієнтуються на здобуття нових навичок. Мінімальна різниця спостерігається у запитах на навички «Відкриття власної справи» та «Ведення фінансової документації».

Більшість респондентів (62,86%) з базовими цифровими навичками готові отримати нові професійні навички або перекваліфікуватися, цікавляться відкриттям власної справи (62.86%), а також сферами технологій (25.71%). Респонденти/ки, котрі володіють знанням офісних програм - орієнтуються на сфери: управління, ІТ, психологію, соціальну роботу, логістику.

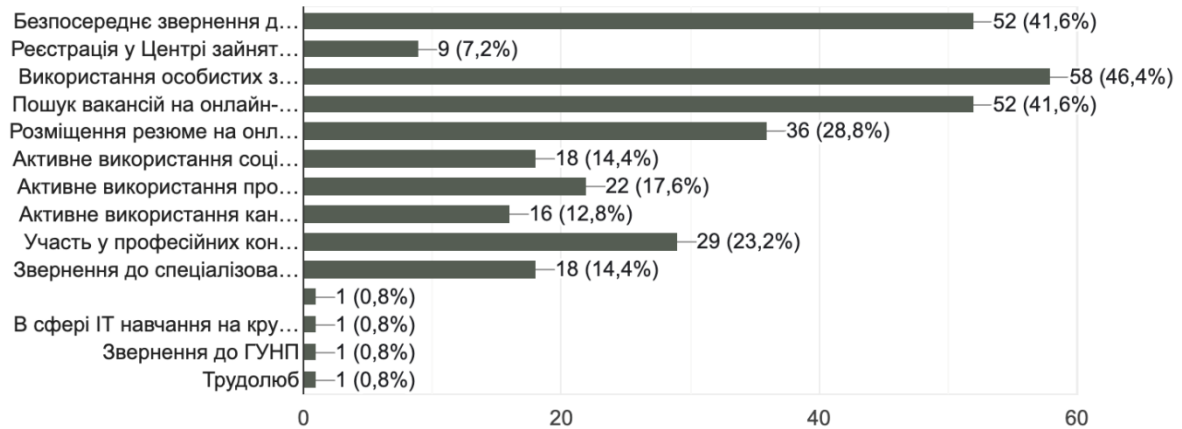


Малюнок 27. Самооцінка респондентами власної особистої якості «Відповідальність»

Більшість респондентів оцінили себе як «відповідальні» особи: 103 з 116. Припущення підтверджено – респонденти, незалежно від можливостей: «часу», «мобільності», «цифрових навичок» оцінюють себе відповідальними.

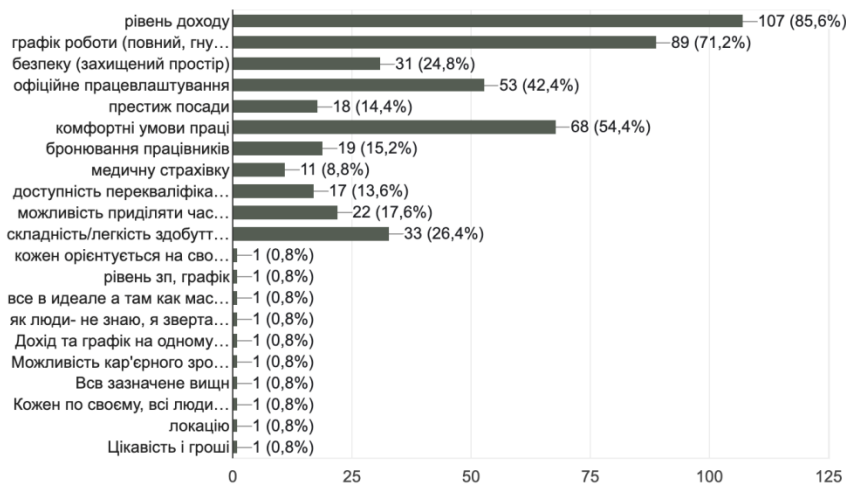
Враховуючи суб’єктивний підхід до оцінки кандидатів, чоловіки й жінки формують ефективні практики працевлаштування і соціальний капітал «зв’язків» виступає провідним інструментом здобуття позиції на ринку праці.

Безпосереднє звернення до працедавців та онлайн ресурси розділили друге місце провідних соціальних практик, зо використовують респонденти. Нажаль інституціональний ресурс Служби зайнятості вважається найменш ефективним (див. мал. 29).



Малюнок 29. Ефективні практики працевлаштування.

Дослідження підтвердило як висновки вторинного аналізу стосовно запитів на «дохід» та «графік». Запит на капітали «гроші» та «час» значно вищий ніж, запити на «комфортні умови праці» та «офіційне працевлаштування». Окрема варто звернути увагу на запит «бронювання». В цьому дослідженні взяли участь лише 27 чоловіків, з яких 4 були мобілізовані. Більша кількість респондентів-чоловіків може суттєво збільшити цей запит.



Малюнок 30. Потреби респондентів під час пошуку роботи.

3.3. Контент аналіз змін методом Хмара слів.

За результатами дослідження зробимо контент аналіз відповідей на «незакінчені» речення: «До початку повномасштабного вторгнення мені заважало знайти роботу...»; «». Для інтерпретації результатів зробимо універсалізацію тверджень через впровадження видів бар'єрів працевлаштування, а саме:

- 1) Дитина – все що пов'язано з доглядовою працею за дітьми, в тому числі декретна відпустка.
- 2) Вакансія – все, що пов'язано з доступністю вакансій на ринку праці.
- 3) Догляд – все що пов'язано з доглядовою працею за дорослими та людьми старшого віку.
- 4) Зарплата – все що пов'язано з отриманням доходу.
- 5) Графік – графік роботи.
- 6) Навчання – залученість до процесу навчання.
- 7) Здоров'я – перелік проблем, пов'язаних із здоров'ям.
- 8) Відстань – спектр тверджень, пов'язаних з доступністю робочих місць, обумовлених відстанню.
- 9) Навички – все, що пов'язано з навичками та досвідом роботи.
- 10) Освіта – виділяємо окремо освіту, адже частина посад вимагає наявності відповідних документів про освіту та дозволів на виконання певних видів робіт.
- 11) Невпевненість - спектр емоційного стану, що заважає працевлаштуватися.
- 12) Вимоги – вимоги від працедавців.
- 13) Корупція – зазначення причин корупційного характеру.
- 14) Заборона – вплив інших осіб на респонденті/-ок.
- 15) Коронавірус - Коронавірус

Таблиця 5.

Бар'єри працевлаштування до повномасштабного вторгнення

| | До початку повномасштабного вторгнення мені заважало знайти роботу (оригінал): | Бар'єри працевлаштування |
|----|---|--------------------------|
| 1 | «дитина» | Дитина |
| 2 | «корупція місцевого самоврядування» | Корупція |
| 3 | «Вік, старших 35 не розглядали на тих посадах, які я хотіла» | Вік |
| 4 | «Догляд за маленькою дитиною» | Дитина |
| 5 | «Не впевненість у собі» | Невпевненість |
| 6 | «Догляд за маленькою дитиною» | Дитина |
| 7 | «Середня, в моїй сфері, зарплата не відповідала реаліям» | Зарплата |
| 8 | «Малолітні діти» | Дитина |
| 9 | «Маленький син» | Дитина |
| 10 | «Маленьке містечко» | Вакансії, Відстань |
| 11 | «Коронавірус» | Коронавірус |
| 12 | «Графік та рівень оплати праці» | Графік, Зарплата |
| 13 | «Догляд за дітьми» | Дитина |
| 14 | «Низька зарплата» | Зарплата |
| 15 | «Невпевненість» | Невпевненість |
| 16 | «Було мало вакансій, завищені вимоги» | Вакансії, Вимоги |
| 17 | «Доглядала за хворими батьками на окупованій території» | Догляд |
| 18 | «Всі посади були зайняті» | Вакансії |
| 19 | «Я навчалася» | Навчання |
| 20 | Мій чоловік | Заборона |
| 21 | «Я працювала, але звільнилась до декрету, бо була важка вагітність» | Здоров'я, Дитина |
| 22 | «Догляд за старшими людьми» | Догляд |
| 23 | «Відсутність спеціальності» | Освіта, Навички |
| 24 | «Конкуренція, високі вимоги для кандидата на робоче місце» | Невпевненість, Вимога |
| 25 | «Інвалідність» | Здоров'я |
| 26 | «Мало вакансій» | Вакансії |
| 27 | «Рівень освіти та досвід» | Освіта, Навички |
| 28 | «Переїхала з Харкова в Київ через більшу зп і ймовірність кар'єрного росту» | Зарплата, Зріст |
| 29 | «Декретна відпустка» | Дитина |
| 30 | «Робота далеко от дома» | Відстань |
| 31 | «До початку повномасштабного вторгнення я була студенткою, тому більшість свого часу приділяла навчанню.» | Навчання |
| 32 | «Пасивність, збереження стабільності, боязнь рухатись вперед» | Невпевненість |

**Рейтинг бар'єрів до працевлаштування до початку повномасштабного
вторгнення**

| Бар'єри працевлаштування | Кількість згадок |
|---------------------------------|------------------|
| Дитина | 8 |
| Вакансія (Брак вакансій) | 4 |
| Зарплата (Незадовільний рівень) | 4 |
| Невпевненість | 4 |
| Догляд (Старші люди) | 2 |
| Вимоги (Від працедавців) | 2 |
| Відстань | 2 |
| Навички | 2 |
| Навчання | 2 |
| Вік | 1 |
| Заборона | 1 |
| Корупція | 1 |
| Коронавірус | 1 |



Малюнок 28. «До початку повномасштабного вторгнення мені заважало знайти роботу...»

Як ми бачимо, до початку повномасштабного вторгнення найбільш вагомую причиною що заважала знайти роботу є доглядова праця за дітьми. Це підтверджує гіпотезу що власне брак капіталів: «час» та пов'язаний з ним «мобільність» визначають сильну чи слабку позицію на соціальному полі ринку праці. Дослідженням частково підтверджено що доглядова праця притаманна об'єктній групі жінки, адже жодний з чоловіків не вказав цю причину, натомість лише 2 респондента з об'єктної групи чоловіки вказали що до повномасштабного вторгнення мали бар'єри до працевлаштування: «Конкуренція, високі вимоги для кандидата на робоче місце», «Рівень освіти та досвід».

Проаналізуємо зміни у бар'єрах працевлаштування, що відбулися внаслідок повномасштабного вторгнення.

Таблиця 7.

Бар'єри працевлаштування в цей час

| | В цей час найбільше мені заважає знайти роботу: | Бар'єри працевлаштування |
|----|---|---------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | «Страх» | Невпевненість |
| 2 | «Обов'язок доглядати за родичем похилого віку» | Догляд |
| 3 | «Не маю інформацію де можна знайти роботу» | Інформація |
| 4 | «Догляд за дитиною з інвалідністю» | Дитина |
| 5 | «Діти <input type="checkbox"/> не можу сама себе оцінити, свої навички, на що здатна» | Дитина, Навички |
| 6 | «Низька заробітна плата» | Зарплата |
| 7 | «Війна» | Невизначеність |
| 8 | «Не знання нових професій в цифровій сфері» | Інформація |
| 9 | «Брак досвіду та знань» | Навички |
| 10 | «невизначеність в напрямку, страх координально все змінити» | Інформація, Невпевненість |
| 11 | «Освіта» | Навички |
| 12 | «Вік та наявність знань» | Вік, Навички |
| 13 | «Невисокий рівень англійської, досвід в іншій сфері» | Навички |
| 14 | «Відсутність пропозицій з високою оплатою праці в моєму регіоні» | Зарплата |
| 15 | «Рівень англійської» | Навички |
| 16 | «Наявна робота, обов'язки в родині» | Догляд |

| 1 | 2 | 3 |
|----|---|-----------------------------|
| 17 | «Не беруть на роботу. Також відстань від місця проживання має значення» | Вимоги, Відстань |
| 18 | «Досвід» | Навички |
| 19 | «з достойною з/п» | Зарплата |
| 20 | «Догляд за людиною з інвалідністю» | Дитина |
| 21 | «Війна і невизначеність. Дитина з інвалідністю» | Дитина, Невизначеність |
| 22 | «Відсутність партнера в житті, є дитина. Постійні тривоги роблять психологічний тиск» | Підтримка, Дитина, Здоров'я |
| 23 | «Відсутність розуміння чого я хочу» | Інформація |
| 24 | «Втома від війни» | Здоров'я, Невизначеність |
| 25 | «Догляд за людиною похилого віку» | Догляд |
| 26 | «Мобілізація» | Мобілізація |
| 27 | «Я сама не можу збагнути, чому вкладаючи стільки зусиль і приділяючи стільки часу пошуку, ще не маю достойну роботу» | Невизначеність |
| 28 | «Відповідальність за старших членів родини.» | Догляд |
| 29 | «Відсутність потрібних знань та досвіду» | Навички |
| 30 | «Страх» | Невпевненість |
| 31 | «Вагітність» | Здоров'я |
| 32 | «Не знання англійської мови» | Навички |
| 33 | «Мій напружений стан і небезпечна ситуація» | Здоров'я, Невизначеність |
| 34 | «Відповідність до вакансії» | Вимоги |
| | «Великий попит на роботу та мала заробітна плата» | Конкуренція, Зарплата |
| | «Графік» | Графік |
| | «Слабка англійська і необхідність доглядати за сином 4 р, бо в садок він ходить на пів дня» | Навички, Дитина |
| | «Відповідність зп з виконуваною роботою - якщо я мушу працювати 12 годин, то мені треба наймати няню, що є також додатковою витратою. Не маю досвіду та не можу його отримати, бо ніхто не хоче брати без досвіду, навіть при мінімальній зп» | Дитина, Навички, Вимоги |
| | «Вік, освіта» | Вік, Навичка |
| | «Невпевненість» | Невпевненість |
| | «Невпевненість» | Невпевненість |
| | «Гроші та час» | Гроші, Час |
| | «Низька оплата труда» | Зарплата |
| | «Відсутність вакансій» | Вакансія |
| | «Відсутність достойної оплати такої роботи» | Зарплата |
| | «Моя освіта» | Навичка |
| | «Ніщинська заробітня платня на роботах» | Зарплата |
| | «Графік» | Графік |
| | «Мало вакансій» | Вакансія |

| 1 | 2 | 3 |
|---|--|-----------------|
| | «Вік» | Вік |
| | «надлишок бажаних та нестача достойних вакансій» | Конкуренція |
| | «Маленьке місто, в якому живу» | Відстань |
| | «Багатодітна 4 дітей неповнолітніх» | Дитина |
| | «война» | Невизначеність |
| | «дискримінація» | Дискримінація |
| | «Страх змін» | Невпевненість |
| | «Відсутність свого життя» | Житло |
| | «Мобілізація» | Мобілізація |
| | «Війна» | Невизначеність |
| | «Війна» | Невизначеність |
| | «Не знання англійської мови» | Навичка |
| | «Війна» | Невизначеність |
| | «Нестабільність» | Невизначеність |
| | «Військовий стан» | Невизначеність |
| | «Низький рівень зарплати в галузі де я є фахівцем» | Зарплата |
| | «Повномасштабне вторгнення» | Невизначеність |
| | «Часті переїзди» | Невизначеність |
| | «Відсутність досвіду на яку сферу хочу поміняти» | Навичка |
| | «Синдром самозванця» | Невпевненість |
| | «Відсутність навичок для високооплачуваної роботи» | Навичка |
| | «Мій домашній графік, активне вивчення англійської мови» | Навичка, Графік |

Таблиця 8.

Рейтинг бар'єрів до працевлаштування в цей час

| Бар'єри працевлаштування | Кількість згадок |
|--------------------------|------------------|
| 1 | 2 |
| Невпевненість | 6 |
| Догляд | 4 |
| Інформація | 4 |
| Дитина | 8 |
| Навички | 11 |
| Зарплата | 8 |

| 1 | 2 |
|----------------|----|
| Невизначеність | 13 |
| Вік | 3 |
| Вимоги | 3 |
| Відстань | 2 |
| Підтримка | 1 |
| Здоров'я | 4 |
| Мобілізація | 2 |
| Конкуренція | 2 |
| Графік | 3 |
| Навичка | 6 |
| Гроші | 1 |
| Час | 1 |
| Вакансія | 2 |
| Дискримінація | 1 |
| Невпененість | 1 |
| Житло | 1 |



Малюнок 29. «В цей час найбільше мені заважає знайти достойну роботу:....»

Після повномасштабного вторгнення найбільш вагомими причинами зменшення шансів працевлаштування респонденти зазначили «невизначеність», пов'язану з війною, брак «навичок», що заважає гнучко зреагувати на виклики, залишаються потужними бар'єрами доглядова безоплатна праця за дітьми й старшими людьми, та, безумовно, зарплата, що не відповідає запитам респондентів. Це частково підтверджує гіпотезу, що власне брак капіталів: «час» та пов'язаний з ним «мобільність» визначають сильну чи слабку позицію на соціальному полі ринку праці. Аналіз відкрило важливість розбудови культурного капіталу «навичок» для подолання бар'єру «невпевненості».

ВИСНОВКИ

Дослідження капіталів об'єктних груп та їх габітусів допомагає зрозуміти причинно-наслідкові зв'язки «соціальних практик», в нашому випадку – «практик працевлаштування» та спрогнозувати вектори професійних виборів чоловіків і жінок та шанси на «працевлаштування» кожної з об'єктних груп.

Дослідження підтвердило гіпотезу, що саме сума капіталів визначає габітуса об'єктних груп та їх соціальні практики. Важливо відмітити що атрибути «час» та «мобільність» є важливими складовими інкорпорованого економічного капіталу, які в свою чергу зменшують або збільшують шанси на здобуття інших видів капіталу.

Культурний капітал знань тісно пов'язаний з практичними «навичками», що здобуваються за рахунок доступу до об'єктивованих видів економічного капіталу: обладнання, гаджетів, тощо. Так само важливо звернути увагу, що респонденти з вищим рівнем цифрових навичок, краще проінформовані щодо технологічних сфер, які потребують більш спеціалізованих знань. Наявний досвід в означених сферах формує соціальний капітал зв'язків, що впливає на шанси працевлаштування. Загалом респонденти з вищим рівнем цифрових навичок частіше готові до перекваліфікації та орієнтуються на більш спеціалізовані сфери діяльності, що відкриває додаткові можливості компенсації втрат певних видів капіталів навичок через розвиток цифрових навичок жінок та чоловіків.

На початку повномасштабного вторгнення жінки вже мали слабші позиції на ринку праці й фактично, внаслідок обмежених ресурсів часу та мобільності були позбавлені шансів працевлаштуватися на «повний робочий день (8 годин)», відповідно після повномасштабного вторгнення жінки ще більше втратили власні позиції на ринку праці. Соціальна практика: «догляд за дітьми» та «догляд за старшими людьми та хворими» унеможлиблює «шанси»

працевлаштування, особливо якщо жінки доглядають дітей або рідних з інвалідністю. Враховуючи, що у зв'язку з важкими пораненнями, внаслідок військових дій, збільшиться кількість людей з інвалідністю, жінки опиняться у ситуації «жіночого гетто» без шансів на здобуття капіталів, що забезпечать їм достойний дохід і свободу вибору. Власне дослідження наочно показало, що «вільні» від доглядової праці жінки успішно конкурують з чоловіками у соціальному полі ринку праці й здобувають рівноцінний з ними дохід.

Відповідно, провідним питанням залучення жінок до ринку праці і закриття «гарячих вакансій» працедавцями є розбудова інфраструктури:

- дитячі садочки та школи з групами продовженого дня із зручними графіками: 8.00-20.00 (враховуючи тривалість повного робочого дня 8 годин та витрат часу на дорогу) та облаштованими безпечними просторами – бомбосховищами;

- збільшення суми компенсацій за замовлення послуги соціальної няні (наразі вони прирівнюється сумі мінімальної заробітної плати, що суттєво відрізняється від ринкової ціни (50-100 грн/година));

- будинки підтриманого проживання та догляду за особами старшого віку;

- виплата мінімальної заробітної плати жінкам, що здійснюють доглядову працю.

Центри професійно-технічного навчання та перекваліфікації дорослих мають враховувати рівною мірою як запити працедавців/держави так і стратегії працевлаштування окремо жінок та чоловіків з їх потребами. До короткотермінового навчання - перекваліфікації дорослих слід залучати/фінансувати навчальну/стажувальну базу та корпоративні університети працедавиць/ців задля швидкої адаптації у робочому середовищі. Респонденти готові до викликів перекваліфікації, та враховуючи зайнятість розраховують на короткотермінові курси. Відповідно розвиток ресурсів, на кшталт «Дії» та «Прометеус», може сприяти, як мінімум, розвитку цифрових

навичок за умови перевірки окремих професійних навичок тестуванням та сертифікацією (наприклад: володіння мовою, цифровими навичками, знання з кадрового адміністрування, тощо). Нажаль, дослідження виявило низькі рейтинги служби зайнятості у практиках працевлаштування респондентів. Це питання потребує окремого дослідження для формування пропозицій трансформації служби відповідно до викликів часу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Anthony Giddens, Philip W. Sutton Essential Concepts in Sociology [2 ed.]. Polity, 2017. 240 p. С. 54.
2. Бурдьє П'єр, Вакан Лоїк. Рефлексивна соціологія / пер. з англ. Анастасії Рябчук. Київ : Медуза, 2015. 224 с. С. 55.
3. Шаповалов В. В. Теоретичне дослідження категорій ринку праці. *Економіка і суспільство*. 2016. Вип. 5. С. 122-125. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/5_ukr/21.pdf (дата звернення 31.10.2024)
4. Симончук О. Соціальна структура українського суспільства під впливом повномасштабної війни: концептуальні та емпіричні пошуки. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2024. Вип. 1 С. 50. URL: <https://stmm.in.ua/archive/ukr/2024-1/5.pdf> (дата звернення 31.10.2024)
5. Яремчук С. *Релігія та соціум*. 2017. № 1. С. 57-62. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&S21P03=FILA=&S21STR=relsoc_2017_1_11 (дата звернення 01.11.2024)
6. Reed-Danahay D. Bourdieu and Social Space: Mobilities, Trajectories, Emplacements. Berghahn Books, 2019. 170 p.
7. Кузенкова Є. Зарплатні очікування жінок до 20% менші, ніж у чоловіків: у причинах розбирався Work.ua // Work.ua. URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3200/> (дата звернення 10.11.2024)
8. Платформи для пошуку роботи в ІТ-сфері. URL: <https://uaspectr.com/2024/01/11/platformy-dlya-poshuku-roboty-v-it-sferi> (дата звернення 10.11.2024)
9. Портрет ІТ-спеціаліста - 2023. Аналітика. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2023> (дата звернення 10.11.2024)

10. РИНОК ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ: основні тенденції та напрями стабілізації. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf> (дата звернення 21.11.2024)
11. Book of Ukrainian Tech. URL: <https://ain.ua/special/book-of-ukrainian-tech-2022-h1/> (дата звернення 21.11.2024)
12. Впевнене зростання: як змінилися зарплати українців за рік. Дослідження Work.ua від 2023 року. URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3121/> (дата звернення 31.10.2024)
13. Давидюк Т. В., Малюга Н. М. Аналіз підходів до оцінки людського капіталу як об'єкта бухгалтерського спостереження. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/> (дата звернення 31.10.2024)
14. Ринок праці 2023: де зараз найбільші зарплати та яких спеціалістів шукають. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/rynok-praci-2023-de-zaraz-naybilshi-zarplaty-ta-yakyh-specialistiv-shukayut> (дата звернення 21.11.2024)
15. Як IT-спеціалісти шукають роботу: мало вакансій і немає фідбеку — опитування DOU. URL: <https://ain.ua/2023/10/23/yak-it-speczialisty-shukayut-robotu-zaraz/> (дата звернення 21.11.2024)
16. Дослідження «IT-ІМІДЖ УКРАЇНИ У СВІТІ». URL: https://brandukraine.org.ua/documents/101/Ukraines_IT_perceptions_report_web_29_09_2023.pdf (дата звернення 30.11.2024)
17. Дослідження ринку праці України. URL: <https://eba.com.ua/doslidzhennya-rynku-pratsi-ukrayiny-2/> (дата звернення 30.11.2024)
18. Гіденс Е. Майбутнє європейської соціальної моделі / Фонд ім. Фрідріха Еберта, Регіональне представництво в Україні та Білорусі. Київ : Заповіт, 2006. 56 с.
19. Оперативний гендерний аналіз ситуації в Україні: огляд вторинних даних (від 29 березня 2022 р.), підготовлений ООН Жінки у партнерстві з CARE International. URL: https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2022-05/UNWomen_BRIEF_A4_2022_UKR-1.pdf (дата звернення 31.10.2024)

20. Pierre Bourdieu. Masculine Domination. Polity Press, 2001. 133 с.
21. Жінки на роботі: Глобальна перспектива. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2023/women-at-work-global-outlook-2023.html> (дата звернення 31.10.2024)
22. Гіденс Е. Нестримний світ: як глобалізація перетворює наше життя. Київ : Альтерпрес, 2004. 100 с. ("Сучасна гуманітарна бібліотека")
23. REACH та Кластер з питань СССМ (3 травня 2024 р.). Огляд та перспективи: довгострокові рішення для людей, що живуть у колективних центрах в Україні, травень 2024 р. С. 10.
24. УКРІНФОРМ (20 лютого 2024 р.). В Україні безробіття скоротилося майже удвічі. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3829652-v-ukraini-torik-majze-udvici-skorotilas-kilkist-zareestrovanih-bezrobitnih.html>
25. Судаков М., Лісогор Л. РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ 2022–2023: стан, тенденції та перспективи / Державна служба зайнятості України, Федерація роботодавців України, Міністерство освіти і науки України, Європейський банк реконструкції та розвитку, Фонд міжнародної солідарності (Solidarity Fund PL), 2023. URL: http://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf
26. Дослідження гендерної рівності в Україні 07.2024. URL: <https://gradus.app/uk/open-reports/research-gender-equality-ukraine/> (дата звернення 30.11.2024)
27. Чи врятує Україну перекваліфікація жінок і людей старшого віку? 09.2024. URL: <https://gradus.app/uk/open-reports/will-retraining-women-and-older-people-help-ukraine/> (дата звернення 21.11.2024)
28. Гендерне дослідження НДІ 2024: Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в українському суспільстві. URL: <https://kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=1429&page=1> (дата звернення 21.11.2024)

29. Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року.
URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu> (дата звернення 21.11.2024)
30. Кузенкова Є. Майбутнє ринку праці: 13 ключових трендів у 2024 році.
URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3217/> (дата звернення 21.11.2024)
31. Кривобок Я. На ринку праці — найбільше роботи від початку повномасштабного вторгнення. Дослідження Work.ua. 09.2024. URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3336/> (дата звернення 22.11.2024)
32. Як змінювалася кількість і роль жінок в українському ІТ за останнє десятиліття. Аналітика DOU. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/women-in-ukrainian-tech-industry-2024/> (дата звернення 22.11.2024)
33. Артемчук О. Українці взяли понад 15 тисяч ваучерів на навчання: які професії обирають. *Економічна правда*. Сайт. URL: [https://epravda.com.ua/news/2024/08/29/718642/#:~:text=%D0%A1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B4%20%D0%BD%D0%B0%D0%B9%D0%B1%D1%96%D0%BB%D1%8C%D1%88%20%D0%BF%D0%BE%D0%BF%D1%83%D0%BB%D1%8F%D1%80%D0%BD%D0%B8%D1%85%20%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%B9%20%D1%82%D0%B0,542\)%3B%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%80%20\(380](https://epravda.com.ua/news/2024/08/29/718642/#:~:text=%D0%A1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B4%20%D0%BD%D0%B0%D0%B9%D0%B1%D1%96%D0%BB%D1%8C%D1%88%20%D0%BF%D0%BE%D0%BF%D1%83%D0%BB%D1%8F%D1%80%D0%BD%D0%B8%D1%85%20%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%B9%20%D1%82%D0%B0,542)%3B%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%80%20(380) (дата звернення 21.11.2024)
34. Трудові ресурси для повоєнного відновлення України (червень 2024 р.).
URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/trudovi-resursy-dlia-povoienного-vidnovlennia-ukrainy-cherven-2024r> (дата звернення 25.11.2024)
35. «Професійна мобільність» українців на тлі кризи людського капіталу — спеціальне дослідження Gradus Research для КМЕФ 2024. URL: <https://gradus.app/uk/open-reports/professional-mobility-of-ukrainians-amid-the-human-capital-crisis/> (дата звернення 23.11.2024)

36. Жінки в ІТ: портрет, кар'єра і зарплата. Аналітика. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/it-woman-2020/>
37. Портрет айтівця 2024. Як змінилося українське ІТ за 10 років. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2024/>
38. Як ІТ-спеціалісти шукають роботу у 2023-му. Для 66% це важко — результати опитування. <https://dou.ua/lenta/articles/job-survey-results-2023/>
39. Черкасец О. Чи готові жінки працювати на «чоловічій роботі» та з якими проблемами стикаються – Reskilling Ukraine. URL: <https://mc.today/uk/chi-gotovi-zhinki-pratsyuvati-na-cholovichij-roboti-ta-z-yakimi-problemami-stikayutsya-reskilling-ukraine/>
40. Зміни в ролях: як війна вплинула на сімейне життя українських жінок. URL: <https://gradus.app/uk/open-reports/changes-roles-how-war-has-affected-family-life-ukrainian-women/>

АНОТАЦІЯ

Калініна Світлана Олександрівна. «НОВІ ПРАКТИКИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ УКРАЇНЦІВ В УМОВАХ ВІЙНИ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ».

Магістерська робота присвячена дослідженню змін у практиках працевлаштування українців, що відбулися внаслідок повномасштабного вторгнення РФ. Вивчення практик працевлаштування українських громадян є необхідною компонентою планування стратегій розвитку як державних інституцій (сфера професійно-технічної освіти/вищої освіти, центрів зайнятості) так і окремих компаній. Метою роботи було визначити та концептуалізувати практики працевлаштування українців в умовах повномасштабного вторгнення РФ та гендерні аспекти, що впливають на шанси працевлаштування.

Для формулювання дослідницьких завдань був застосований підхід П'єра Бурдьє в рамках якого практики працевлаштування розглядаються як вид соціальних практик, а позиція на ринку праці визначається сумою капіталів агента. На основі вторинного аналізу звітів служби зайнятості України, досліджень популярних платформ з пошуку роботи, "Оперативного гендерного аудиту" були визначені габітуси та їх похідні: соціальні практики чоловіків і жінок в умовах війни. Виявлені ключові атрибути капіталів, що сприяють працевлаштуванню: час та мобільність та запропонована формула оцінки позицій агентів на ринку праці. Для перевірки дослідницьких гіпотез було проведено стандартизоване анкетне опитування CAWI, що підтвердило вплив атрибутів капіталів на шанси здобути посаду. З допомогою тестової методики "Незакінчених речень" та методу контент-аналізу визначені основні бар'єри працевлаштування. В роботі надані рекомендації для державних інституцій та працедавців щодо заходів підтримки із професійної перекваліфікації вразливих категорій українських громадян в умовах війни.

Ключові слова: соціальне поле, капітал, атрибут, габітус, позиція, соціальна практика ринок праці, працевлаштування

ABSTRACT

Svitlana Kalinina. "UKRAINIANS' NEW EMPLOYMENT PRACTICES IN WARTIME: GENDER ASPECT"

The master's thesis is dedicated to researching the changes in Ukrainians' employment practices that occurred as a result of the full-scale invasion. Studying the employment practices of Ukrainian citizens is a necessary component of planning development strategies for both government institutions (vocational education/higher education, employment centers) and individual companies. The goal of the work was to identify and conceptualize the Ukrainians' employment practices under the conditions of a full-scale invasion and the gender aspects that influence the chances of employment.

To formulate the research objectives, Pierre Bourdieu's approach was used, within which employment practices are considered as a type of social practice, and the position in the labor market is determined by the sum of the agent's capital. Based on a secondary analysis of reports from the Ukrainian Employment Service, research on popular job search platforms, and the "Operational Gender Audit", habitus were identified as also their derivatives: social practices of men and women in wartime. Key attributes of capital that contribute to employment have been identified: time and mobility, and a formula for assessing the position of agents in the labor market has been proposed. To test the research hypotheses, a standardized CAWI questionnaire survey was conducted, which confirmed the influence of capital attributes on the chances of getting a position. The main barriers to employment were identified using the "Incomplete Sentences" test methodology and the content analysis method. The paper provides recommendations for government institutions and employers regarding support measures for professional retraining of vulnerable categories of Ukrainian citizens in wartime.

Keywords: social field, capital, attribute, habitus, position, social practice, labor market, employment.