

**ВСЕУКРАЇНСЬКЕ ОПИТУВАННЯ  
працюючих студентів щодо  
деяких аспектів трудових  
відносин**



# ЗМІСТ

<b>Методологія</b> .....	3
<b>Блок питань №1</b> (щодо проявів дискримінації на етапі працевлаштування) .....	5
Відповіді .....	8
<b>Блок питань №2</b> (щодо порушень трудових прав в процесі роботи) .....	11
Відповіді .....	14
<b>Блок питань №3</b> (щодо проявів дискримінації у трудовій діяльності) .....	18
Відповіді .....	20
<b>Блок питань №4</b> (щодо впливу пандемії COVID-19 на трудову діяльність) .....	24
Відповіді .....	27

---

## МЕТОДОЛОГІЯ

Дослідження проведене ГО «Інститут громадянської освіти та праці» (ГО «ІГОП») на замовлення Представництва Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні. За допомогою анкетування з використанням програмного забезпечення Google Forms опитано 1956 працюючих студентів денної форми навчання віком від 16 років і старших із усіх регіонів України, крім тимчасово окупованих територій АР Крим, Донецької та Луганської областей.



Опитування має пошуковий характер. Збір відповідей і аналіз результатів здійснювався без жорсткого дотримання квот і вибіркових процедур з метою виявлення найгостріших проблем і тенденцій для їх подальшого глибинного вивчення. Відповідно, дослідження не претендує на високий ступінь репрезентативності, а висновки з нього мають рекомендаційний характер. Провели дослідження, узагальнили та проаналізували отримані дані, уклали посібник представники ГО «ІГОП»:

**Дмитро ГАПОНЕНКО**, кандидат історичних наук, доцент кафедри екологічної психології та соціології Національного університету «Чернігівський колегіум» ім. Т.Г.Шевченка, голова первинної профспілкової організації студентів;

**Володимир КОВАЛЬЧУК**, юрист Підприємства “Навчально-методичний центр” Федерації профспілкових організацій Чернігівської області;

**Віталій КОПИШ**, начальник відділу освіти дорослих Підприємства «Навчально-методичний центр» Федерації профспілкових організацій Чернігівської області, голова ГО «ІГОП»;

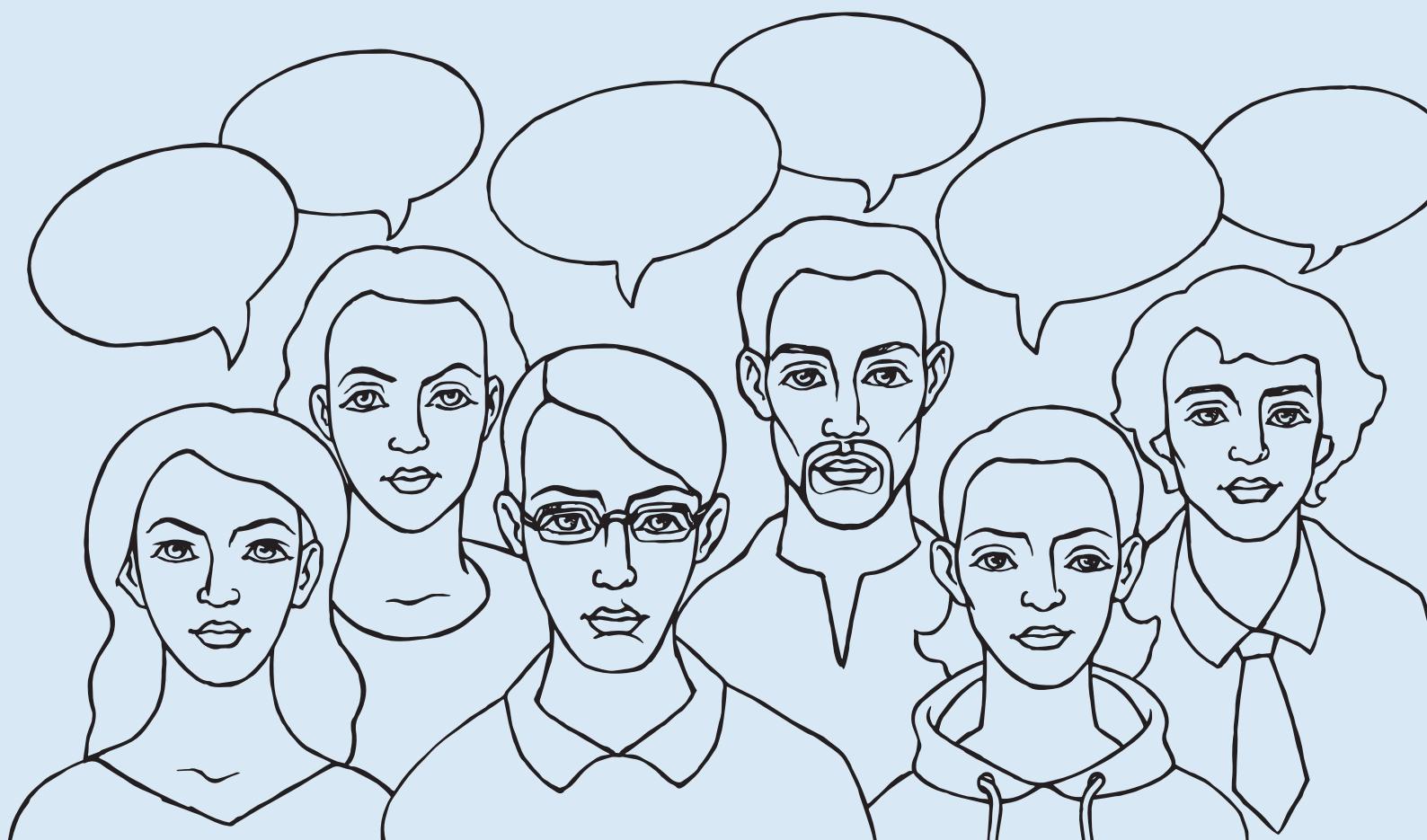
**Світлана ЛІЩУК**, кандидатка сільськогосподарських наук Подільського державного аграрно-технічного університету, голова первинної профспілкової організації співробітників та студентів.

---

## БЛОК ПИТАНЬ №1

Питання запобігання дискримінації наразі залишається актуальним для України. Дискримінація на ринку праці проявляється у нерівних можливостях груп або окремих працівників, виділених за певною ознакою, при тому, що вони демонструють однакову з іншими продуктивність. У нашому випадку такою групою стали працюючі здобувачі вищої освіти. Статтею 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» працездатній молоді гарантовано рівне з іншими громадянами право на працю. Отже, особи, які навчаються у навчальних закладах різних рівнів, також мають право на трудову діяльність у позанавчальний час. Таке право визначено й Законом України про «Вищу освіту», а саме статтею 54.

---



На питання «Чи стикалися ви в оголошеннях про роботу або під час співбесіди з вимогами / умовами, які можна вважати дискримінаційними?» ствердно відповіли понад половина опитаних студентів, а саме: 52,50%. Не мали такого досвіду 36,90% респондентів, а 10,60% не змогли визначитися з відповіддю. При цьому більшою мірою з такою проблемою стикалися жінки: 56,90% проти 41,60% у чоловіків. Різниця є суттєвою і сягає 15,30%.

Зазначені факти дають змогу зробити висновок щодо наявності у роботодавців гендерних упереджень щодо представниць жіночої статі. Варто зауважити, що наведені результати можуть містити певну похибку з огляду на суспільні стереотипи, які не заохочують чоловіків визнавати факти дискримінації щодо себе, щоб не поставати таким чином в образі «жертви».

Зауважимо, що дискримінація на ринку праці заборонена чинним законодавством України. Зокрема, в Кодексі законів про працю згадано, що заборона на обмеження прав громадян на працевлаштування стосується, зокрема, віку, сімейного стану, місця проживання. Однак результати дослідження свідчать про інші реалії.

Респондентам, яке ствердно відповіли на попереднє запитання, було запропоновано деталізувати свою відповідь, обравши один або кілька варіантів із переліку. Також учасники дослідження могли зазначити власну відповідь. Отже, на думку студентів, під час працевлаштування найчастіше трапляються випадки дискримінації щодо:

- наявності певного досвіду – 77,80%;
- віку – 67,10%;
- статі – 37,30%;
- сімейного стану – 11,60%;
- наявності дітей – 10,10%.

Докладніший аналіз цього питання свідчить, що жінки загалом частіше стикаються з дискримінаційними вимогами щодо всіх вищевказаних ознак. Особливо відчутна різниця – за такими пунктами: щодо наявності дітей (11,30% проти 6,30% у чоловіків), сімейного

стану (13,80% проти 6,30% у чоловіків), а також статі (40,10% проти 28,30% у чоловіків).

Розгорнуті дані підтверджують припущення, що жінки піддаються системній дискримінації, пов'язаній із народженням і вихованням дітей. Роботодавці не готові працевлаштовувати молодих жінок, які в найближчій перспективі можуть створити родину та народити дітей, бо вбачають у цьому потенційні ризики втрати працівника та фінансових витрат, пов'язаних із соціальним забезпеченням. Значна різниця між кількістю жінок і чоловіків, які стикалися з прямою дискримінацією за статтю (11,80%), яскраво ілюструє укорінену практику гендерної несправедливості. Попри рівні можливості, передбачені законом, жінки часто не можуть отримати бажану роботу лише через свою стать.

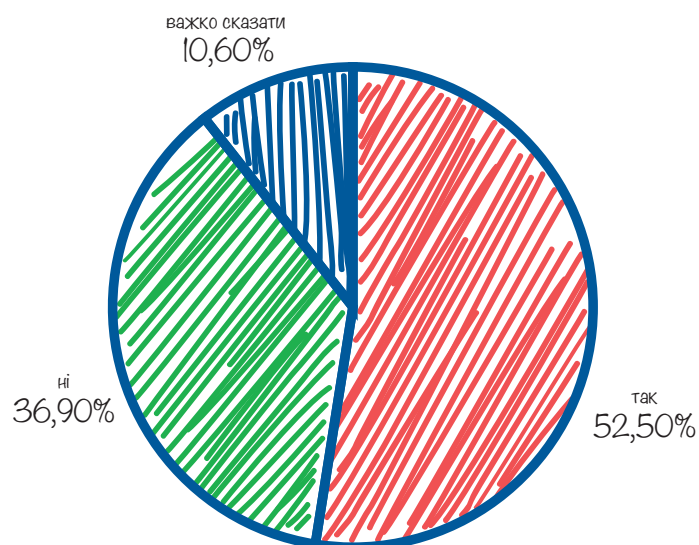
Серед інших відповідей, запропонованих самими респондентами, можна виокремити такі:

- вимоги або претензії до зовнішнього вигляду (зріст, вага, зачіска, одяг, татуювання, пірсинг, ступінь «привабливості» з точки зору роботодавця);
- вимога надати додаткові сертифікати про проходження курсів;
- відмова через відсутність реєстрації в певному населеному пункті;
- сумніви щодо здатності поєднувати навчання з роботою;
- упередження щодо дипломів про вищу освіту певного університету;
- відмова в працевлаштуванні через наявність інвалідності;
- відмова в роботі з причини національності або раси.

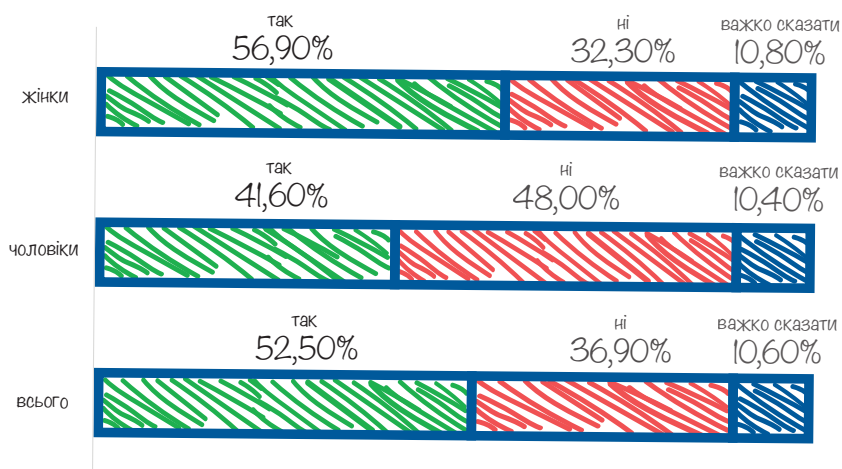
Організатори дослідження допускають, що респонденти, відповідаючи на запитання, не завжди могли відрізнити факт дискримінації від деяких об'єктивних вимог роботодавця (наприклад, щодо досвіду роботи). Важливо було дізнатися, як сприймають ці явища самі опитані студенти, чи вважають це суттєвою перешкодою своєму працевлаштуванню.

## ВІДПОВІДІ

Чи стикалися ви в оголошеннях про роботу або під час співбесіди з вимогами / умовами, які можна вважати дискримінаційними?



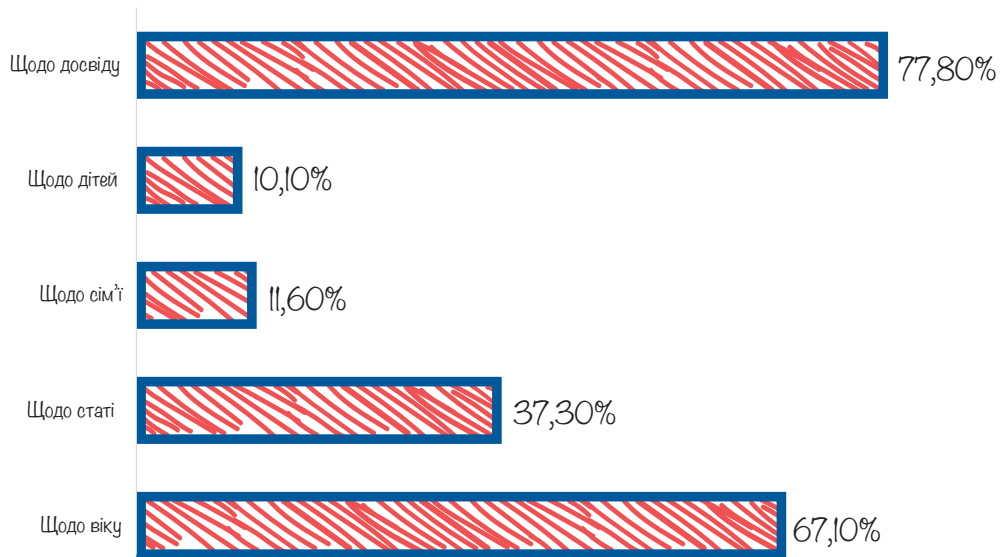
Чи стикалися ви в оголошеннях про роботу або під час співбесіди з вимогами / умовами, які можна вважати дискримінаційними?





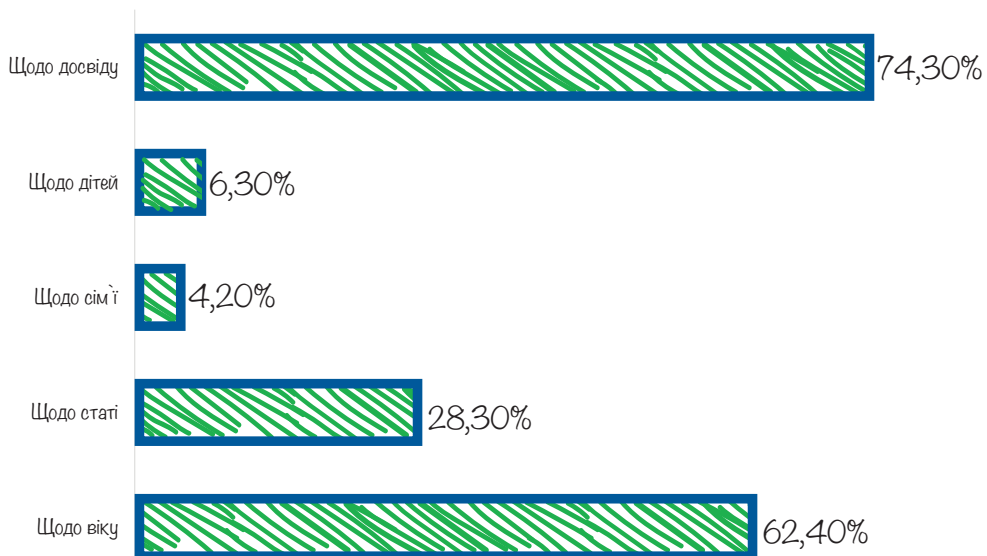
## Якщо стикалися, то з якими видами дискримінації?

### Загалом

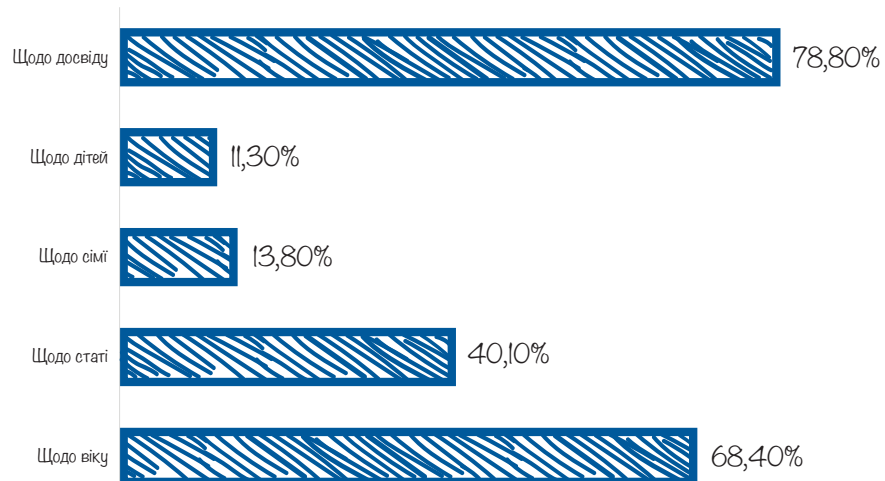


## Якщо стикалися, то з якими видами дискримінації?

### Чоловіки



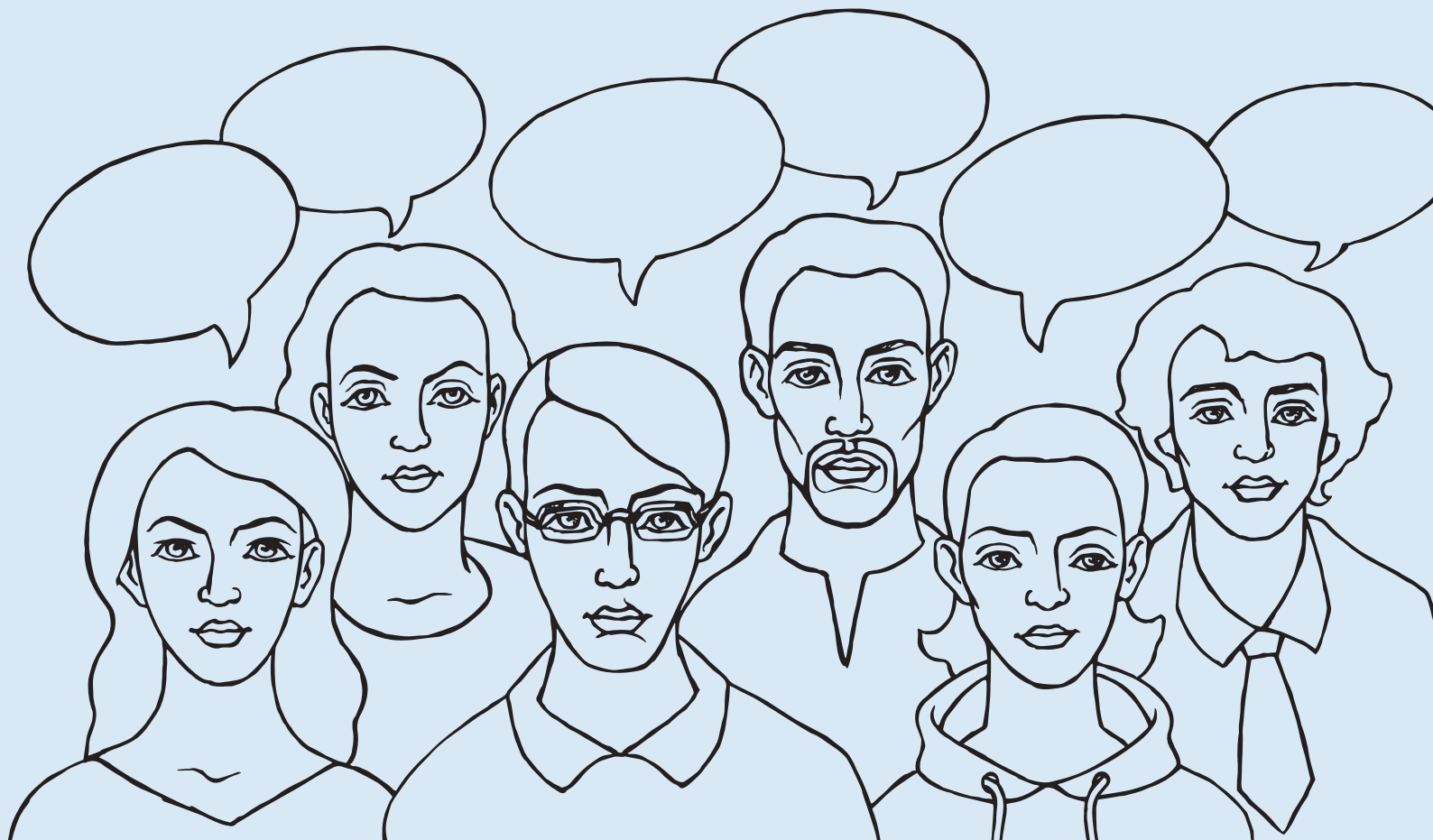
## Якщо стикалися, то з якими видами дискримінації? Жінки



---

## БЛОК ПИТАНЬ №2

Порівняно з іншими працівниками, для працівників, які поєднують роботу з навчанням, законодавством встановлено пільги, які стосуються часу відпочинку, робочого часу, оплати праці тощо (глава 14 Кодексу законів про працю). Види пільг та їх обсяг залежать від форми навчання, виду навчального закладу та курсу. Та навіть тоді, коли здобувачу вищої освіти вдалося працевлаштуватися, він стикається з іншими викликами у вигляді порушення трудових прав.



На запитання «Чи стикалися ви з порушенням трудових прав / несправедливістю з боку роботодавця вже під час роботи?» ствердно відповіли 44,60% опитаних респондентів. Майже така сама частка респондентів (45,10%) заперечила, а 10,30% опитаних було важко визначитись з однозначною відповіддю.

Частка жінок, які мали справу з порушенням трудових прав чи несправедливістю з боку роботодавця, є вищою порівняно з часткою чоловіків (46,9% проти 39,1%). Це може пояснюватись як тим, що роботодавці «легше» йдуть на порушення прав працюючих жінок з огляду на їхню вищу «лояльність», так і тим, що жінки більше «помічають» власну дискримінацію і готові відвертіше говорити про наявні проблеми з порушенням трудових прав.

Ті респонденти, які визнали наявність порушень трудових прав чи несправедливого ставлення з боку роботодавців, найчастіше відзначали випадки:

- порушення обіцянок щодо розміру або строків виплати заробітної плати – 55,60%;
- неоформлення трудових відносин («тіньова зайнятість») – 53,90%;
- нелегальної оплати праці («в конверті») – 37,70%;
- примусу до понадурочної роботи без згоди та відповідної оплати – 36,50%;
- відсутності оплачуваних лікарняних – 28,20%;
- порушення права на відпочинок (ненадання відпустки та вихідних) – 22,40%;
- порушення правил охорони праці (небезпечне обладнання, відсутність спецодягу, висотні роботи) – 18,30%;
- невмотивованих звільнень – 12,80%.

Підсумки опитування за цими пунктами окремо жінок і чоловіків не мають суттєвих розбіжностей, за винятком позиції «Порушення правил охорони праці (небезпечне обладнання, відсутність спецодягу, висотні роботи)»: тут частка чоловіків, які визнали на-

явність цих порушень, значно перевищує відповідну частку жінок (30,9% проти 14%). Це можна пояснити наявністю традиційних «чоловічих» професій, де умови праці частіше вимагають використання машин і механізмів, спецодягу та дотримання особливих процедур щодо безпеки праці.

Серед інших відповідей, запропонованих самими респондентами, можна виокремити такі:

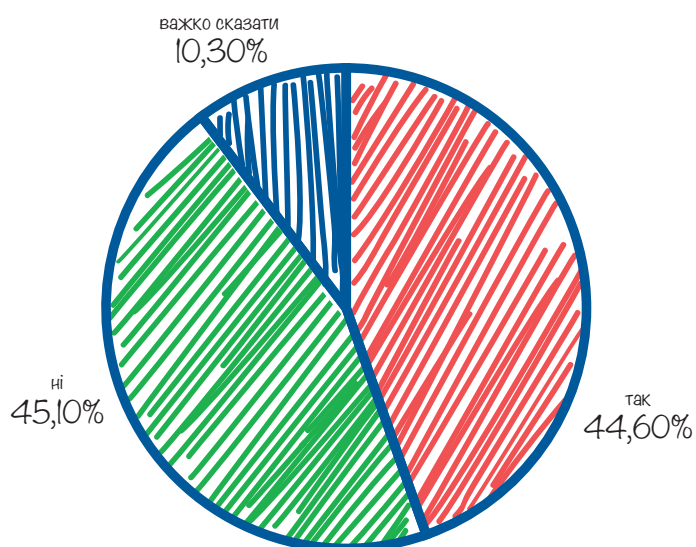
- відсутність повноцінної обідньої перерви;
- порушення норм про тривалість робочого дня (аж до 14 годин);
- несправедливий розподіл доходів між працівниками;
- примус до оформлення відпустки за власний рахунок;
- невиконання умов уже укладеного договору.

Такий стан справ з працевлаштуванням студентів цілком відповідає загальним тенденціям ринку праці в Україні. Так, за даними Державної служби з питань праці, понад 20% працездатного населення України повністю або частково не оформлюють трудові відносини з роботодавцем.

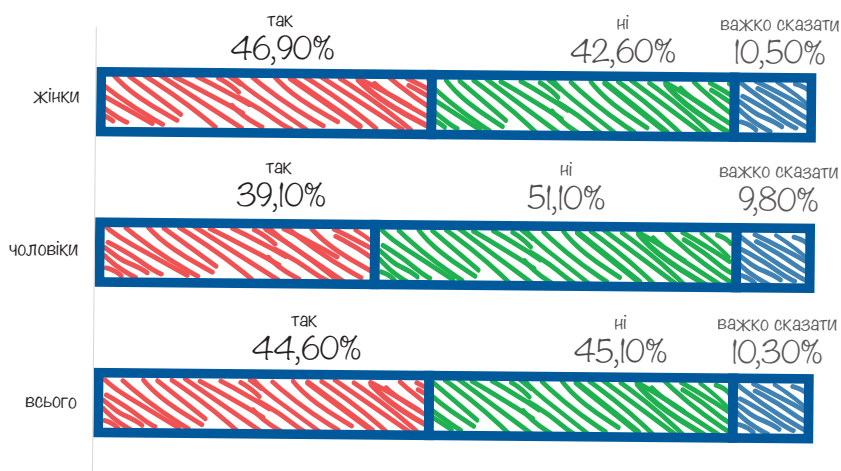
Для молодих людей, які отримують перші в своєму житті робочі місця, такий негативний досвід відносин із роботодавцем є особливо шкідливим, що не може не хвилювати і державу, і громадянське суспільство, особливо профспілки.

## ВІДПОВІДІ

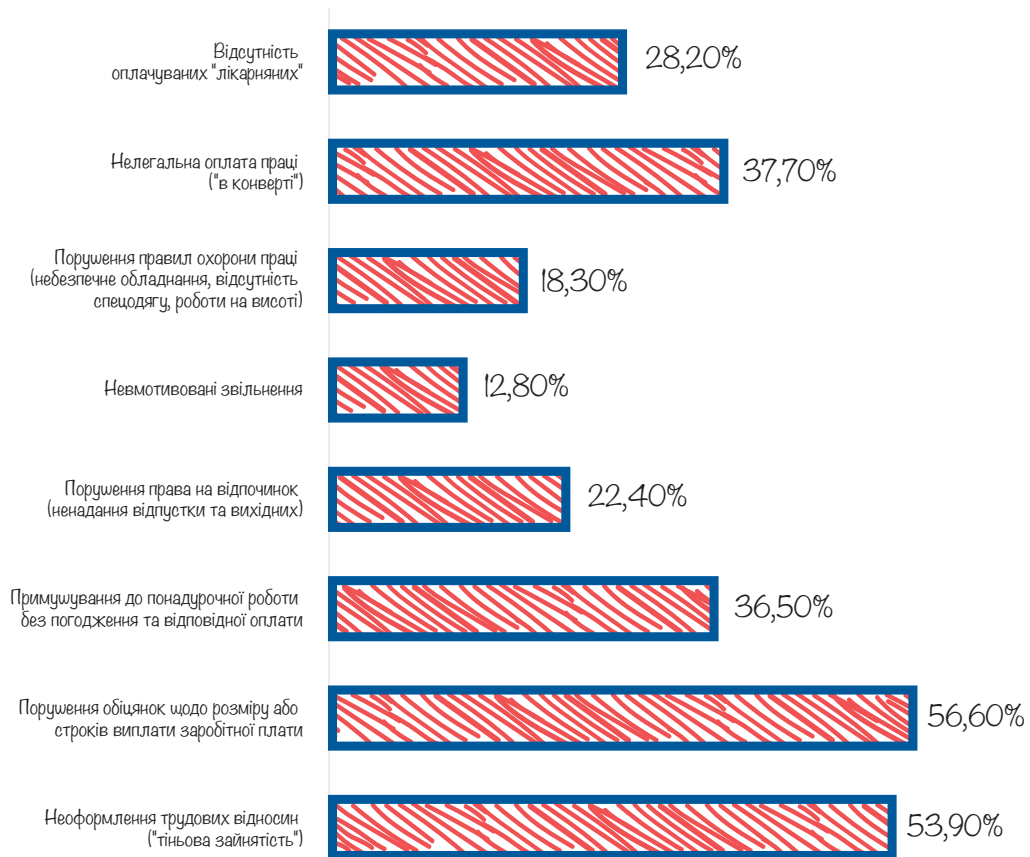
Чи стикалися ви з порушеннями трудових прав / несправедливістю з боку роботодавця вже під час роботи?



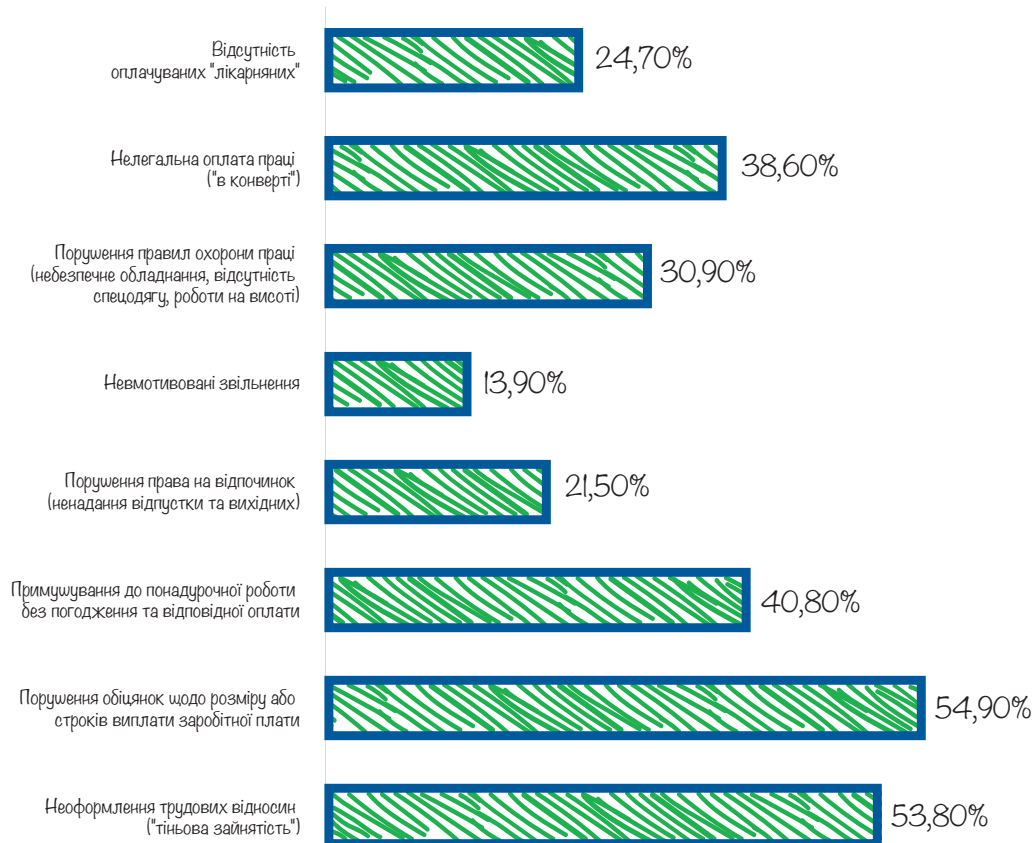
Чи стикалися ви з порушеннями трудових прав / несправедливістю з боку роботодавця вже під час роботи?



## Якщо так, то які порушення / прояви несправедливості ви можете згадати? Загалом

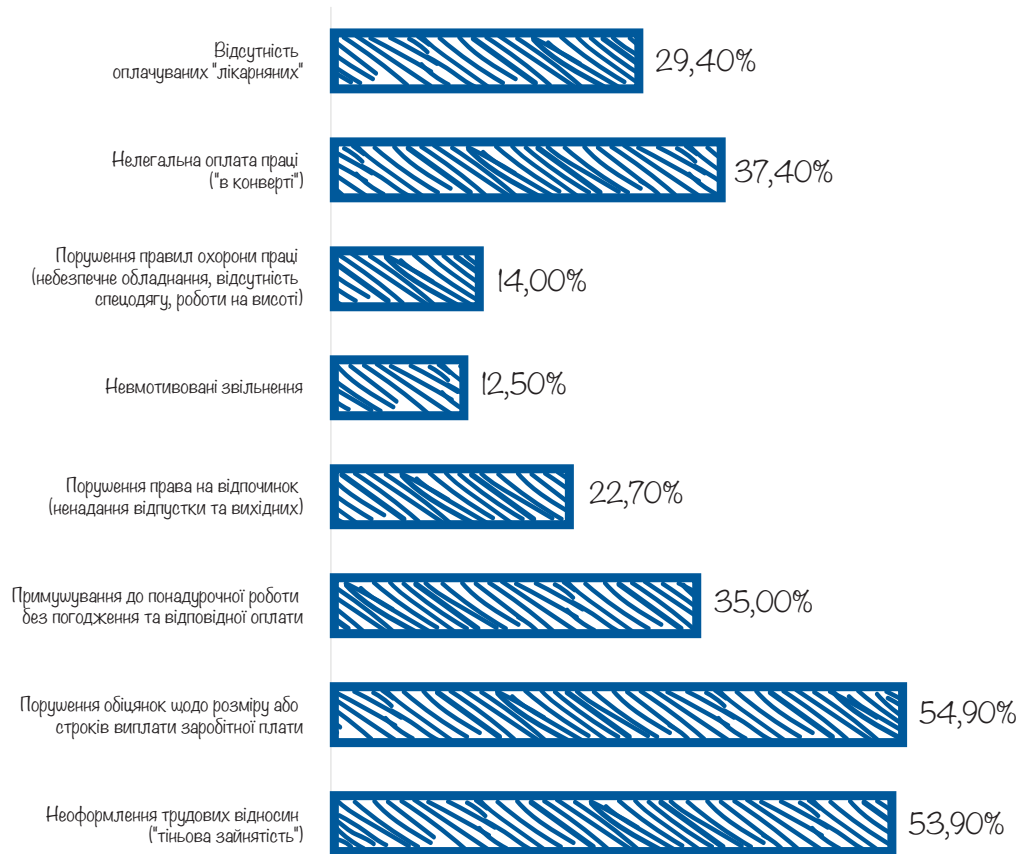


## Якщо так, то які порушення / прояви несправедливості ви можете згадати? Чоловіки





## Якщо так, то які порушення / прояви несправедливості ви можете згадати? Жінки



---

## БЛОК ПИТАНЬ №3

Стаття 2 Кодексу законів про працю України визначає, що одним із основних прав працівників є право на здорові й безпечні умови праці. А стаття 2-1 КЗпП встановлює рівність трудових прав громадян України, забороняючи будь-яку дискримінацію у сфері праці. Проте спеціальних норм, які визначали би поняття мобінгу як психологічного насильства щодо працівника на робочому місці з боку інших членів трудового колективу, у чинному трудовому законодавстві не міститься. Відповідно і адміністративної чи кримінальної відповідальності за вчинення таких дій українські нормативно-правові акти не передбачають.



Відповіді респондентів на запитання у рамках дослідження «Чи стикалися ви під час роботи з випадками дискримінації чи утисків?» складаються в таку картину. Ствердну відповідь дали 22% опитуваних, заперечили будь-які утиски 68,30%, не визначилися із відповіддю 9,70% опитуваних. У гендерному розрізі є відмінності між відповідями респондентів різної статі. Так, ствердну відповідь на вищенаведене запитання дали 24% опитаних жінок та 17,20% опитаних чоловіків, заперечили 65,20% опитаних жінок та 75,80% опитаних чоловіків, не визначилися з відповіддю 10,80% та 7% відповідно.

Як бачимо, 68,30% опитаних працюючих здобувачів вищої освіти зазначили, що утисків не відчували, а 22% опитаних зазначили, що ці явища – не рідкість і повсякчас виникають. Зокрема, найрозповсюдженішим утисками назвали такі: перешкоджання в кар'єрному зростанні через особисті упередження / неприязнь (48,70%); пониження за гендерною, віковою або іншою ознакою (40,10%); мобінг, тобто систематичне цькування, психологічний терор (32%); сексуальні домагання або висловлювання сексистського характеру (15,50%); фізичне насильство (2,60%). В гендерному розрізі частки відповідей разючо не відрізнялися (розбіжність 2–4%); переважно відповіді чоловіків і жінок у середньому збігалися.

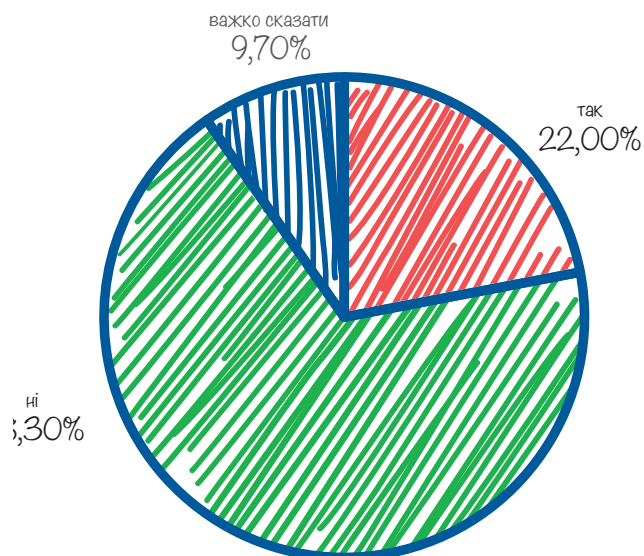
Серед інших відповідей, запропонованих самими респондентами, можна виокремити такі:

- утиски представників ЛГБТ-спільноти;
- утиски внутрішньо переміщених осіб.

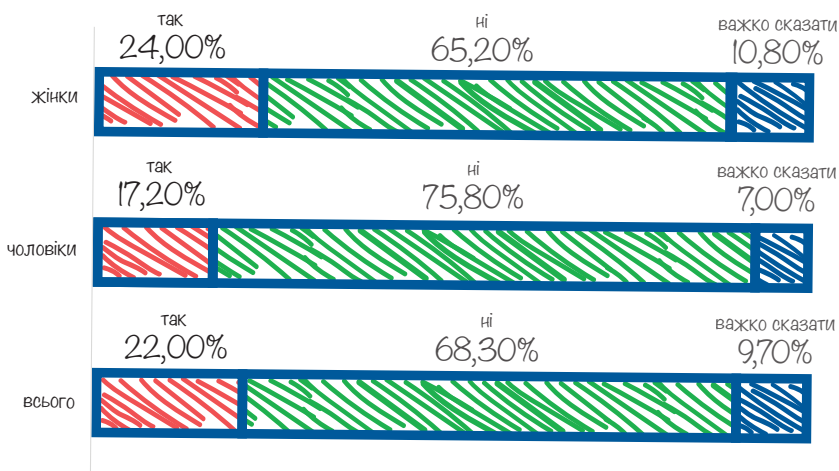
Міжнародна практика свідчить, що захистити працівників від цих негативних явищ можна шляхом гарантування та забезпечення права на справедливі й безпечні умови праці. Наразі наше законодавство потребує змін та реформування у площині протидії виникненню та розповсюдженню утисків і мобінгу. Крім того, варто провадити активну роботу з суспільством задля підвищення обізнаності щодо цих деструктивних явищ.

## ВІДПОВІДІ

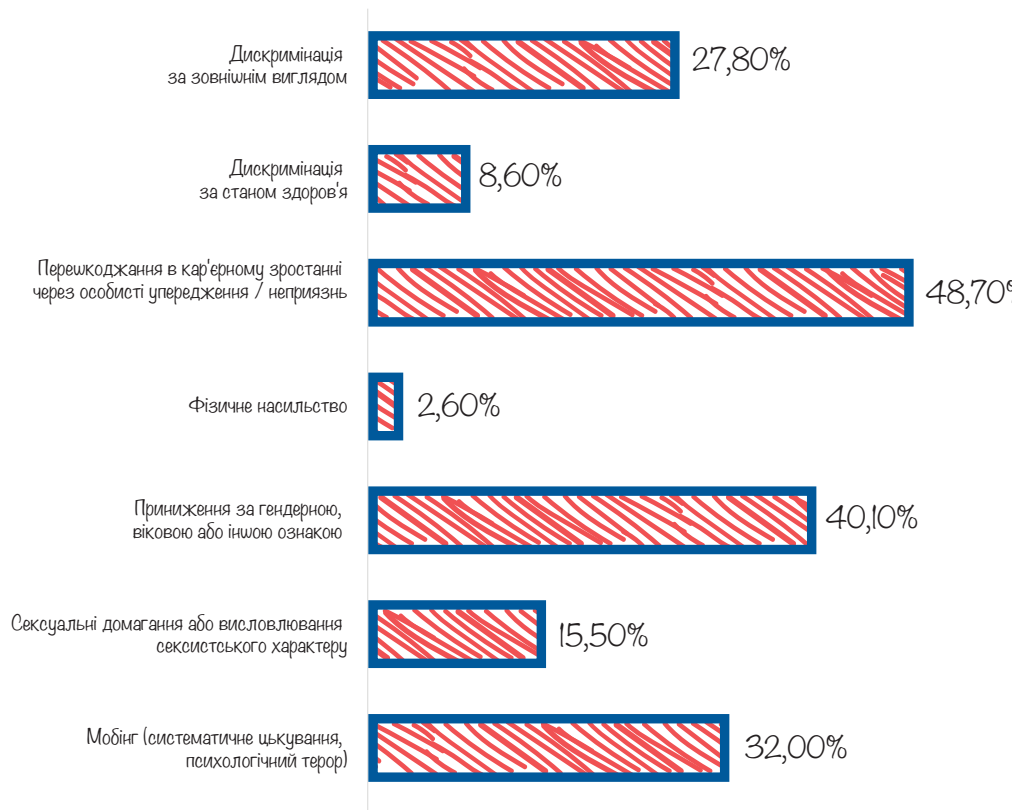
Чи стикалися ви під час роботи з випадками дискримінації або утисків?



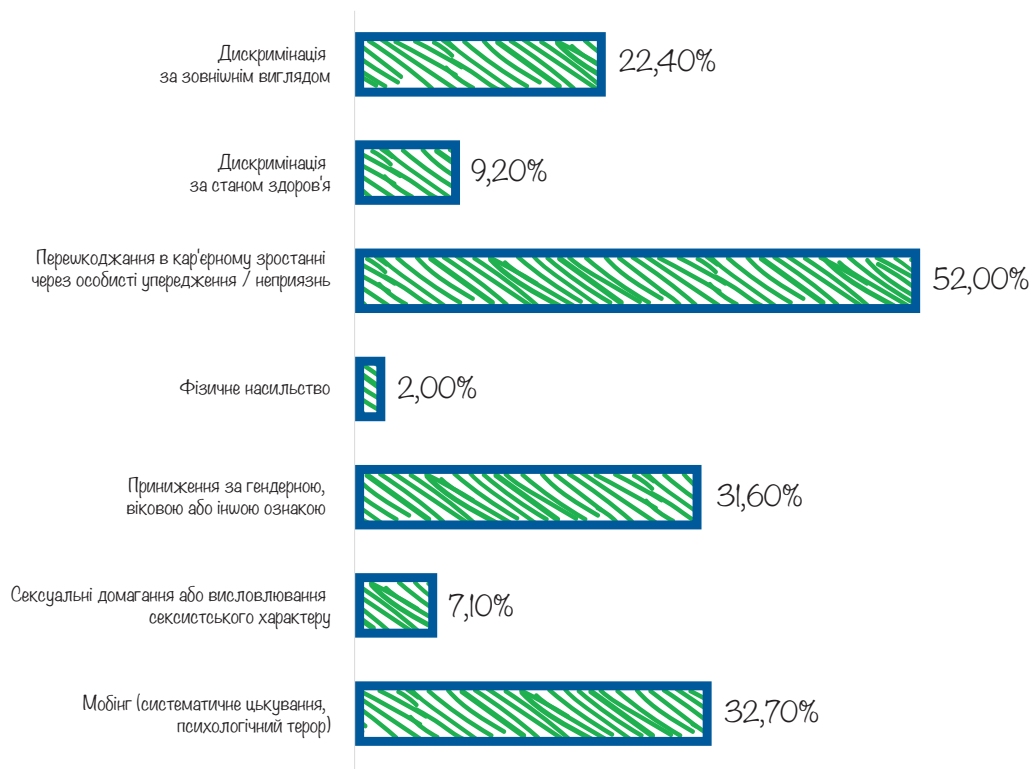
Чи стикалися ви під час роботи з випадками дискримінації або утисків?



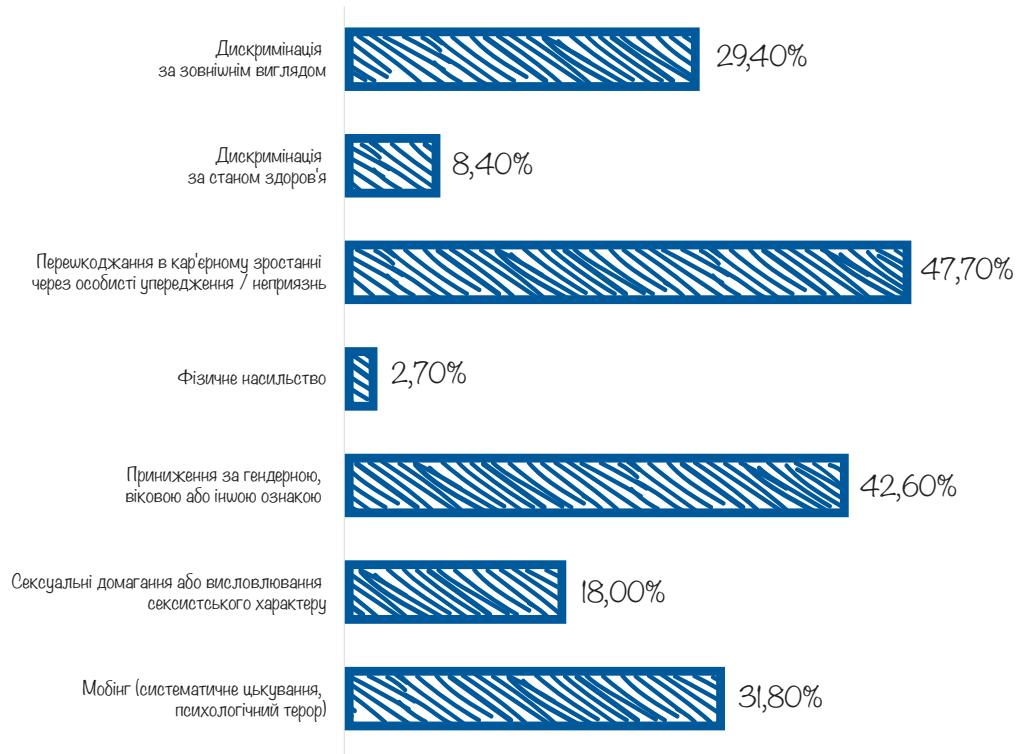
## Якщо так, то які випадки дискримінації / утисків ви можете згадати? Загалом



## Якщо так, то які випадки дискримінації / утисків ви можете згадати? Чоловіки



## Якщо так, то які випадки дискримінації / утисків ви можете згадати? Жінки



---

## БЛОК ПИТАНЬ №4

Пандемія COVID-19 є глобальною кризою, і, як і від будь-якої кризової ситуації, від неї найбільше страждають люди, які вже перебували у вразливому становищі. У контексті зайнятості це передусім так звані працюючі студенти. За даними Міжнародної організації праці, з моменту початку пандемії COVID-19 трудову діяльність припинили понад 1/6 всіх молодих людей у світі, а у тих, хто продовжує працювати, обсяг робочого часу скоротився на 23%.





Введення локдауну та карантинні обмеження привернули велику увагу до проблем працюючої молоді, які роблять перші кроки на ринку праці, зокрема наповнюючи бюджет держави. Проте студенти залишаються незахищеними й непомітними для громадськості та владних інституцій.

В рамках дослідження молоді поставили таке запитання: «Чи має пандемія COVID-19 негативний вплив на вашу трудову діяльність?». Ствердну відповідь дали 56% опитаних, заперечили 33,40%, не визначилися з відповіддю 10,60%. В гендерному розрізі спостерігаються відмінності між відповідями респондентів різної статі. Так, на зазначене запитання ствердну відповідь дали 57,20% опитаних жінок та 53,20% опитаних чоловіків, заперечили 31,10% опитаних жінок та 38,90% опитаних чоловіків, не визначилися з відповіддю 11,70% та 7,90 % відповідно.

Серед конкретних критичних проблем респонденти відзначили: складнощі з пошуком підробітку (60,90%); втрату значної частини доходу (44%); повну втрату роботи (25,40%); негативні зміни в психологічному мікрокліматі в колективі (17,50%); підвищення вимог з боку керівництва (17,10%); необхідність виїхати за кордон на заробітки (4,50%); необхідність повернутися в Україну із заробітків (1,60%). В гендерному розрізі відповіді опитаних дещо відрізнялися (5-7%) але переважно в середньому збігалися.

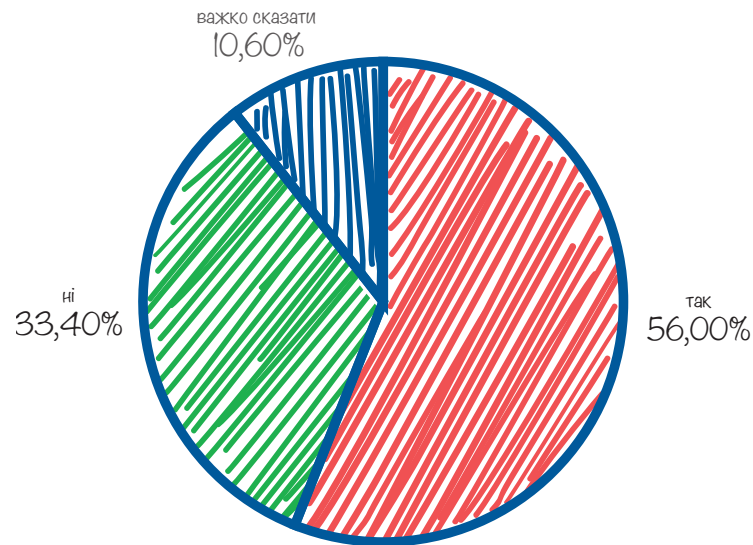
Серед інших відповідей, запропонованих самими респондентами, можна виокремити такі:

- відсутність належних навичок дистанційної роботи;
- демотивація та пригнічений стан через дистанційний характер роботи;
- проблеми з транспортуванням до робочого місця через різні обмеження;
- зменшення кількості вільного часу через дистанційний характер роботи;

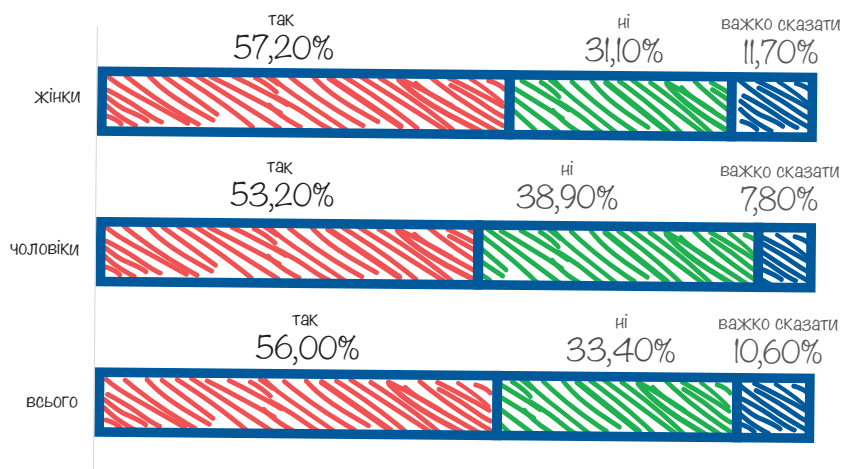
- складнощі з балансуванням сімейних і професійних обов'язків в умовах, коли дошкільні й шкільні навчальні заклади призупинили роботу (сімейні студенти з дітьми);
- відсутність комп'ютерного забезпечення або належного інтернет-зв'язку в сільській місцевості;
- відсутність належного обладнання для робочих місць для людей з інвалідністю тощо.

# ВІДПОВІДІ

Чи справляє пандемія Covid-19 негативний вплив на вашу трудову діяльність?

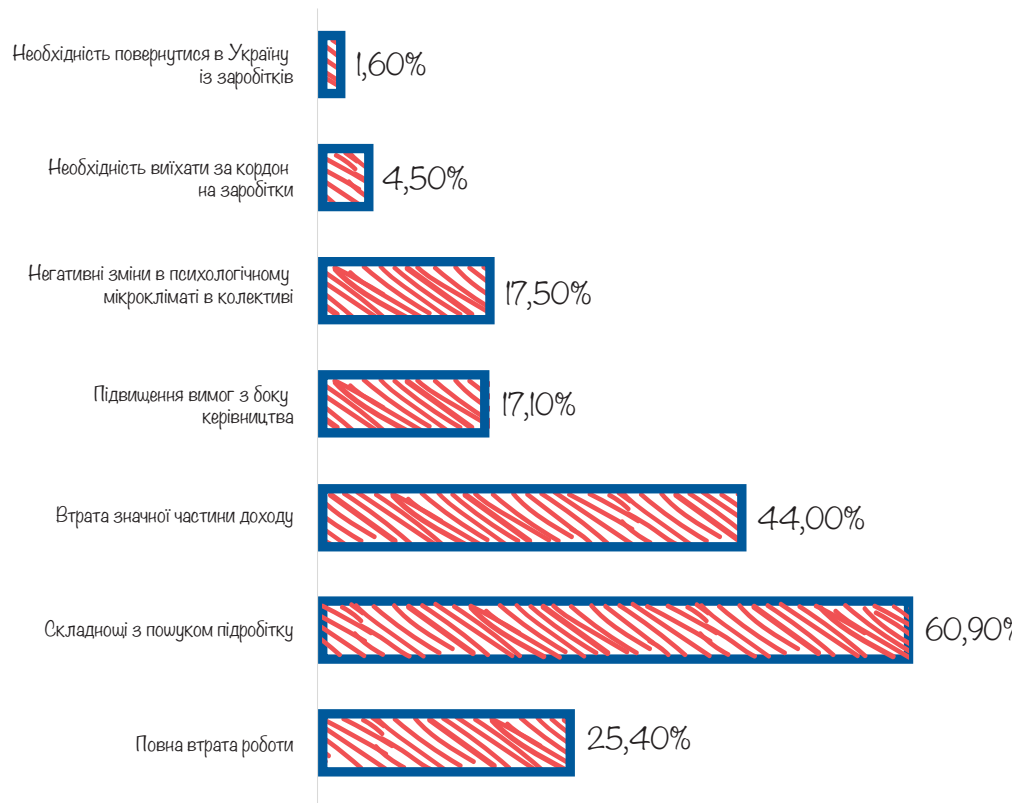


Чи справляє пандемія Covid-19 негативний вплив на вашу трудову діяльність?



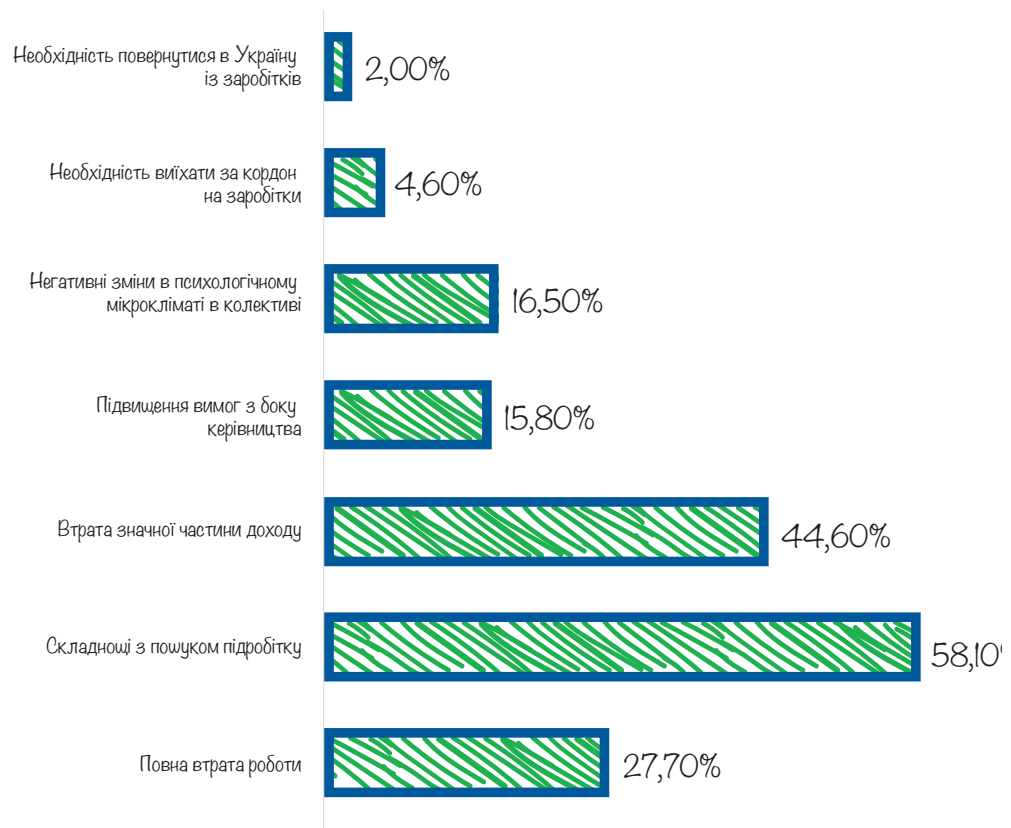
## Якщо так, то які складнощі ви відчули?

### Загалом



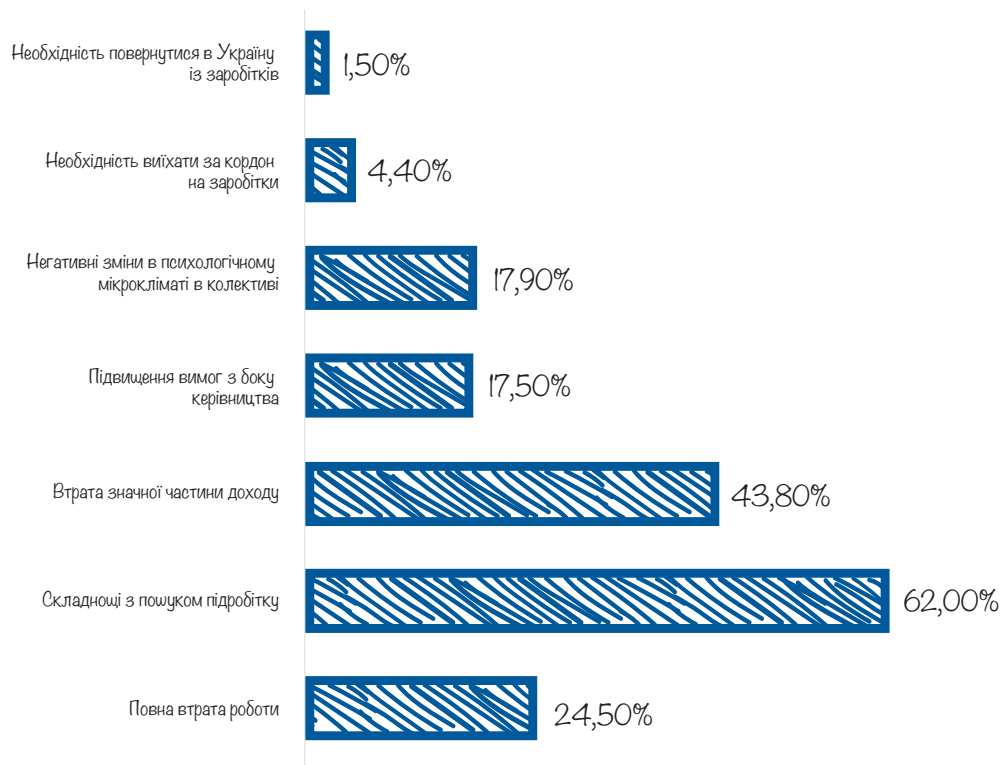
## Якщо так, то які складнощі ви відчули?

### Чоловіки



## Якщо так, то які складнощі ви відчули?

### Жінки



Погляди, висловлені в цій публікації, не обов'язково відображають погляди Фонду ім. Фрідріха Еберта.

Комерційне використання всіх публікацій та інших матеріалів, виданих Фондом ім. Фрідріха Еберта (ФФЕ) не дозволяється без дозволу цих організацій.