**ВСТУП**

**Актуальність дослідження.** Питання щодо правового статусу, прав та обов’язків внутрішньо переміщених осіб є актуальним. Відповідно до статі 1 Закону, внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, який постійно проживає в Україні, якого змусили або який самостійно покинув своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, масових порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру. Підставами для взяття на облік внутрішньо переміщеної особи є наявність реєстрації місця проживання на території зон проведення АТО. Для отримання довідки внутрішньо переміщена особа повинна звернутися до служби соціального захисту населення за місцем фактичного проживання.

Коли вимушені переселенці переміщуються з окупованої території в інші області України, вони стикаються в процесі адаптації з багатьма проблемами. Соціальні:

* медицина (частково фінансується - вимушений переселенець звернувшись до лікарні, не повинен платити за консультації та обстеження;
* першочергові потреби (продукти харчування, одяг, засоби гігієни), в перший час важко облаштуватися, не вистачає грошей навіть на їжу. Добре, що існують волонтерські організації, які допомагають вимушеним переселенцям. На початку, вони можуть допомагати фінансово, існують різні адресні допомоги, надавати різного типу консультації;
* працевлаштування: є центр зайнятості, котрий ставить людину на облік. Зараз є багато курсів з підвищення кваліфікації, а також людина може перевчитися. Психологічні: тренінги, бесіди, терапії.

На сьогоднішній день працевлаштування є важливою проблемою в країні. При виборі роботи люди орієнтуються на такі критерії: гідний рівень заробітної плати, доброзичливий колектив, комфортні умови праці, зручний графік роботи, можливість професійного зростання. Роботодавці зацікавлені в спеціалістах, які: мають професійно-практичні навички;уміння вирішувати проблемні ситуації; досвід роботи. Чи не найбільшою проблемою для внутрішньо переміщених осіб є проблема працевлаштування. Під час пошуку роботу на новому місці внутрішньо переміщені особи зазнають суттєвих складностей:

* брак вакансій за спеціальністю та рівнем освіти;
* пропонують дуже низьку заробітну плату на наявні робочі місця;
* брак досвіду роботи та професійних навичок для працевлаштуванні;
* брак навичок пошуку роботи;
* проблеми з оформленням на роботу через брак документів;
* юридичні труднощі під час реєстрації власного бізнесу;
* нерозірвані трудові відносини с попереднім роботодавцем;
* психологічна адаптація на новому місці;
* пошук роботи через психологічні семінари.

Вивченням потреб та проблем внутрішньо переміщених осіб у різних країнах світу займалися Е. Ліндгрен, О. Міхеєва, В. Середа, Н. Ченшова, Л.Біла-Тіунова, Ю. Римаренко, Н.Тищенко, Т. Семигіна, М. Малиха, А.Медвідь, М. Мельнік та інші. Науковці зазначали, що переміщення порушує соціальну складову людини.

**Об’єкт дослідження:**внутрішньо переміщені особи як соціальна категорія.

**Предмет дослідження:** виявлення психологічних і соціальних бар’єрів при працевлаштуванні внутрішньо переміщених осіб.

**Мета дослідження:**теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні та соціальні бар’єри при працевлаштуванні внутрішньо переміщених осіб.

Для досягнення поставленої мети було висунуто такі завдання:

1.Провести загальне ознайомлення з проблемами внутрішньо переміщених осіб з теми дослідження, ознайомитися з процедурою набуття статусу.

2.Розробити структуру соціологічного дослідження з виявленням психологічних і соціальних бар’єрів при працевлаштуванні внутрішньо переміщених осіб.

3.Виявити психологічні і соціальні бар’єри при працевлаштуванні внутрішньо переміщених осіб.

4.На основі результатів соціологічного дослідження розробити та впровадити заходи щодо поліпшення стану працевлаштування внутрішньо переміщених осіб.

5.Перевірити ефективність розробки та впровадження практичних рекомендацій.

**Методологічну та теоретичну основу дослідження** склали:теорії та концепції становлення поняття «соціальне» (Г.В.Осипов, М.Вебер,С. Фролов, В.Андрущенко, В.Волович); дослідження соціальної групи в роботах вітчизняних психологів ( Б.Паригіна Я.Коломінський, А.Петровський, Л. Уманська); принципи детермінізму, принцип відображення, принцип єдності психіки й діяльності, принцип розвитку психіки, системно-структурний принцип (Л.С.Виготський, Е.Г.Ананьєва, С.Л.Рубінштейн, Г.С.Костюк, О.М.Леонтьєв, Б.Ф.Ломов, К.К.Платонов, М.Г.Ярошевський); психологічні теорії становлення особистості (З.Фрейд, К.Г.Юнг, А.Адлер, К.Хорні); дослідження соціальної дистанції ( Р.Парк, Е.Берджес); теорія соціальної дії (Т.Парсонс, Ю.Хабермас, П.Сорокін, М.Арчер, П.Штомпка, П.Бурдьє); теорія научіння – біхевіоризм (І.Павлов, Д.Уотсон, Б.Скіннер); теорії соціальної стратифікації (П.Сорокін, ,Т.Парсонс, К.Девіс, У.Мур); теорії мотивації (А.Маслоу, Ф.Герцберг, Л.Портер, Е.Лоулер); аспекти внутрішньо переміщених осіб в Україні у працях (І.Аракелова, О.Балуєва, О.Гончаренко, О.Кузьменко, С.Пирожкова, О.Піскун, М.Шульга); вивчення та аналіз ситуації з внутрішньо переміщеними особами в Україні (Т.Доронюк, А.Солодько); правовий статус внутрішньо переміщених осіб (Б.Захаров, Ю.Рогозян, О.Гостева, К.Лук’янова).

**Методи дослідження:**

* теоретичні – аналіз проблеми дослідження, навчання, узагальнення, класифікація, систематизація, синтез на базі вивчення наукової літератури;
* емпіричні – спостереження, бесіди, розробка власної анкети на базі раніше визначеного дослідження результати соціологічного дослідження О.Міхеєва, В. Середа «Сучасні українські внутрішньо переміщені особи: основні причини, стратегії переселення та проблеми адаптації»: Анкета «Виявлення психологічних і соціальних бар’єрів при працевлаштуванні внутрішньо переміщених осіб», опис результатів дослідження.
* методи математичної обробки даних з змістовим узагальненням.

**Наукова новизна дослідження** полягає у тому, що поглиблено знання про ситуацію з працевлаштування внутрішньо переміщених осіб в Україні, виявлено основні питання працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, уточнено проблеми, які можуть впливати на працевлаштування, розроблено рекомендації, щодо поліпшення працевлаштування внутрішньо переміщених осіб.

**Теоретичне значення дослідження** визначається тим, що були конкретизовані основні наукові підходи щодо проблеми працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. Зокрема, були уточнені питання щодо психологічних і соціальних бар’єрів при працевлаштуванні внутрішньо переміщених осіб, виявлені проблеми по відношенню до працевлаштування у внутрішньо переміщених осіб.

**Практичне значення дослідження** полягає у тому, що отримані у дослідженні результати можуть бути використані соціологами, соціальними робітниками та широким колом фахівців, які працюють у цьому напрямку.

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ СТАТУСУ «ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНА ОСОБА»**

* 1. **Аналіз літератури з проблеми дослідження**

Відповідно до рекомендацій Управління Верховного Комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН) щодо вимушених переселенців, внутрішньо переміщеними особами вважаються окремі особи або групи людей, які були змушені тікати та залишати свої будинки або місця проживання, але при цьому не перетнули визнаного на міжнародному рівні державного кордону, для того, щоб уникнути наслідків збройного конфлікту, ситуації масового насильства, порушення прав людини або робити це внаслідок природних чи техногенних катастроф.

Україна вперше несподівано для себе зіштовхнулася з проблемою вимушеного внутрішнього переселення значної маси людей. Однак у світі ця проблема набула значного загострення у XX столітті в зв`язку з громадянськими війнами на територіях країн Африки, Південного Сходу, Європи. За даними Моніторингового центру з питань недобровільних переміщень, чисельність внутрішньо переміщених осіб у світі досягла у 2013 році рекордної відмітки – 33,3 мільйони осіб, що вдвічі перевищує чисельність біженців (близько 16 млн). В Європі проблема внутрішньо переміщених осіб загострилася в кінці XX століття внаслідок конфліктів на Балканах та на Кавказі. У 2013 році в Європі чисельність внутрішньо переміщених осіб досягла 2,2 млн, у тому числі найбільшою їх кількість була в Азербайджані ( 543 тис.) та Грузії (206 тис.) [2, с. 8-9].

Калінін Руслан, глава ГО «Всеукраїнська асоціація переселенці», розповідає про досвід Грузії далі.

Чисельність населення Грузії становить 3,7 мільйона чоловік (без урахування окупованих територій). Понад 1,2 мільйона постійно проживає за межами країни - в Росії, Греції, Туреччині, Італії, Азербайджані та Україні.

Проблема, яка стосується внутрішньо переміщених осіб існує більше 25 років. Переселенці з'явилися після двох хвиль конфлікту - на початку 1990-х і в 2008 році. Загальна чисельність внутрішньо переміщених осіб - 275 тисяч, що становить 6% від всього населення Грузії (в Україні ця цифра близько 3%).

Цей показник є одним з найвищих для внутрішніх мігрантів щодо загальної чисельності населення.

Міністерство у справах вимушено переміщених з окупованих територій осіб, біженців і розселення

Одразу після початку конфлікту був створений координаційний комітет по вирішенню проблем переселенців. У 1996 році комітет був перетворений в міністерство. І тільки з 2004 року були запущені перші програми надання житла. Вони передбачали можливість приватизації житла в колективних центрах.

У 2007 році була прийнята комплексна державна програма щодо вирішення проблем внутрішньо переміщених осіб, і чиновники почали працювати успішніше. На даний момент в міністерстві працює 250 співробітників. Загальний бюджет - 95 мільйонів ларі (близько 36 мільйонів доларів), з яких 85 мільйонів - фінансування житлових програм.

На сьогодні близько 36 тисяч сімей забезпечені житлом. Приблизно стільки ж - чекають вирішення житлового питання. Всього було запущено 9 житлових програм.

Будівництво житла для переселенців

Найбільший містечко переселенців знаходиться в Ахалгорському районі Грузії практично на лінії розмежування. Розселення переселенців почалося з грудня 2008 року.

На 80 гектарах землі проживає 6997 переселенців (близько 2000 сімей). На території є школа, два дитячих садки, магазини, культурний будинок, банк, будинок інновацій. Маршрутний автобус в місто ходить через кожні 30 хвилин.

Основна проблема таких містечок - відсутність роботи. Однак цю проблему намагаються активно вирішувати, і зараз працевлаштовані близько половини місцевих жителів. Поблизу є дрібні підприємства, такі як пивний і паперовий заводи, там переважно і працюють переселенці. Недалеко збираються будувати завод Coca-Cola. На це розраховують багато переселенців, адже може бути працевлаштовано близько 300 людей. Містечко розглядали як тимчасове житло, тому й не передбачили наявність робочих місць.

Проблеми з роботою в містечках вирішують стимулюванням самозайнятості.

Ось один із прикладів. Переселенка Нана з Цхінвальського району отримала міні-грант від міжнародного донора в розмірі 700 доларів і в 2011 році відкрила міні-майстерню з виготовлення біжутерії зі срібла.

На початковому етапі працювало 4 переселенця і були проблеми зі збутом. Але зараз штат збільшився до 8 співробітників, і добре налагоджений збут в аеропорту, магазинах і готелях Тбілісі.

Центр прийому переселенців

Центр знаходиться на території міністерства внутрішньо переміщених переселенців з окупованих територій. У день може обслуговувати до 500 осіб. Існує електронна черга. Кожен переселенець може оформити пластикове посвідчення [28].

Калінін Руслан виділяє такі позитивні та негативні моменти

Позитивні моменти:

- Швидка реакція уряду на житлові проблеми другої хвилі переселенців, своєчасно організоване будівництво котеджів і багатоквартирних будинків;

- Розселення внутрішньо переміщених осіб у відремонтовані і новозбудовані будинки або одноразова компенсація в розмірі 10 тис. дол .;

- Програма покупки житла в сільській місцевості;

- Приватизація житла, в якому внутрішньо переміщені особи проживають тривалий час. Можливість розпоряджатися житлом на свій розсуд;

- Уряд запропонував грошову компенсацію на відновлення житла в колишньому місці перебування в розмірі 15 тис. дол, проте більшість постраждалих відмовилися її отримувати.

З негативних моментів, варто зазначити наступне:

- Більшість нових котеджів було побудовано з суттєвими дефектами;

- Довга процедура отримання документів на право власності і довга процедура отримання грошової компенсації;

- Більшість переселенців були погано проінформовані про можливості отримання житла;

- Проблеми з доступом до соціальних послуг та пошуком роботи в місцях розселення;

- Більшість місць розселення не пристосовані до довгострокового проживання [29].

Калінін Руслан виокремлює такі позитивні та негативні моменти в Азербайджані:

Позитивним моментом можна вважати те, що житло будується, і поступово поліпшуються умови життя переселенців. У більшості поселень побудовані школи і медичні центри.

З негативних моментів, варто зазначити:

- Низька якість побудованого житла, яке потребує ремонту вже через кілька місяців після введення в експлуатацію. У деяких поселеннях обмежений доступ до води, транспорту і є труднощі з пошуком роботи;

- Не проведена оцінка масштабів зруйнованого житла та інфраструктури;

- Відсутні механізми компенсації за втрачене і дозволене житло;

- Житло переселенцям видається тимчасово, без права продажу такого житла [29].

Офіційно термін «внутрішньо переміщена особа» було застосовано та закріплено законодавцями в національному праві ще 20 жовтня 2014 року. За останніми даними, на території України зареєстровано 1 734 958 внутрішньо переміщених осіб, що становить більше чотирьох відсотків населення нашої країни.

Актуальність цього дослідження обумовлена тим, що поняття внутрішньо переміщена особа є досить новим для сучасного міграційного права і досі не отримало належної уваги з боку вітчизняних теоретиків. Однак встановлення ознак, яким повинен відповідати переселенець, є суттєвим моментом для виявлення наявності права на отримання відповідного статусу та реєстрації цієї вразливої категорії суб’єктів адміністративного права.

Цій проблематиці були присвячені наукові доробки таких зарубіжних та вітчизняних дослідників, як: Р. Голдмен, Ф. Денг, Р. Кохен, В. Кьолін, Е. Муні, Б. Старк, Є. С. Герасименко, І. Г. Козинець, М. І. Малиха, М. М. Сірант та деякі інші.

У літературі зустрічається одразу декілька синонімічних понять, які застосовуються до подібної категорії осіб: «внутрішній мігрант», «внутрішній біженець», «вимушений мігрант», «переселенець», «вимушений переселенець». Однак, у міжнародному праві єдиним загальновизнаним терміном, що застосовуються до них, є Internally displaced persons (IDP) — внутрішньо переміщені особи. Слід зазначити, що він є складовим більш широкого терміну, що є загальновживаним у міжнародному праві — displaced persons (англ. переміщені особи), що є жертвами такого феномену, як вимушена міграція. Введення вказаного терміну в науковий обіг Е. Дж. Джаффе приписав відомому російсько-американському демографу Є. М. Кулішеру, який вперше використав його у своїй праці «Переміщення населення в Європі» (1943 року) по відношенню до осіб, які в результаті Другої Світової війни змушені були змінити своє передвоєнне місце проживання. Сьогодні ж Рада ООН з прав людини поділяє «переміщених осіб» на дві підгрупи: біженців та шукачів притулку, а також внутрішньо переміщених осіб. Тож термін «переміщені особи» розглядається як тотожний терміну «мігрант».

Явище «внутрішнього переміщення» почало широко досліджуватися не лише міграціологією, а й міжнародним правом лише в останнє десятиліття ХХ ст. Довгий період час виходу цієї проблеми на міжнародний рівень заважало традиційне уявлення про державний суверенітет (адже особи, переміщені всередині країни, як правило, є громадянами цієї держави, а отже залишаються під її юрисдикцією), допоки концепція відповідальності держави перед своїми громадянами та міжнародною спільнотою не стала більш пріоритетною. Існувало декілька факторів, які змусили міжнародне співтовариство звернути увагу на необхідність захисту внутрішньо переміщених осіб: 1) їх чисельність почала перевищувати чисельність біженців, що було спричинено закриттям кордонів та запровадженням більш жорсткої політики прийняття біженців державами, так як вони потребували значних додаткових витрат із держбюджетів на своє утримання; 2) такі країни, як Ангола, Афганістан, Судан, Югославія, стали осередками гуманітарної кризи, яку уряди цих держав самостійно подолати були не в змозі. Слід також погодитися з думкою експертів з прав людини Ф. Денга та Р. Кохен, що визнання існування внутрішньо переміщених осіб як окремого виду мігрантів на світовому рівні частково відбулося через корисливі інтереси держав, які шляхом забезпечення захисту цих громадян у межах держав їх походження намагались уникнути потенційного тягаря, який міг лягти на них у разі, якщо такі особи звернуться до них за отриманням притулку [68, с. 67-68].

1.2. [Статус внутрішньо переміщеної особи](#_Toc420296961)

Внутрішньо переміщені особи – це люди або групи людей, які були змушені залишити свої домівки або місця проживання для того, щоб уникнути наслідків озброєного конфлікту, ситуацій насильства, порушень прав людини або стихійних лих, чи техногенних катастроф, і які не перетнули визнаний на міжнародному рівні державний кордон країни [65, с. 125].

У ст. 1 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 р. закріплюється поняття внутрішньо переміщеної особи як громадянина України, який постійно проживає на території України, якого змусили або який самостійно покинув своє місце проживання, у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, масових порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

Зі змісту постанови Кабінету Міністрів України «Про запровадження обліку переміщених осіб з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції» від 01.10.14 р. № 509 випливає, що під внутрішньо переміщеною особою розуміється громадянин України, іноземець або особа без громадянства,отже, положення даного нормативно-правового акту не узгоджується з Законом України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», де внутрішньо переміщеною особою вважається лише громадянин України [37, с. 71-72].

Вивченням правового статусу біженців, внутрішньо переміщених осіб та механізмів їх міжнародного і національного захисту займалися такі науковці: В.Г. Буткевич, О.В. Задорожній, І.М. Каліущенко, І.В. Зубар, А. В. Осауленко та ін. [72, с. 26.].

Вимушені переселенці стикаються з цілим комплексом проблем:

* проблеми з житлом (розміщенням);
* проблеми з працевлаштуванням;
* проблеми з медичним обслуговуванням;
* проблеми з наданням послуг дошкільної і шкільної освіти;
* психологічні проблеми;
* недостатній соціальний захист.

Ряд невідкладних питань по обліку і життєзабезпеченню внутрішньо переміщених осіб і членів їх сімей в нових умовах мешкання вирішує Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 року № 1706- VII. Проте, одним законом неможливо вирішити всю сукупність різнопланових проблемних ситуацій в життєзабезпеченні, працевлаштуванні, соціальній захищеності. Для цього необхідна зміна державної і регіональної політики відносно переселенців, пошук нових механізмів стимулювання зайнятості внутрішньо переміщених осіб.

Слід зазначити, що облаштування вимушених переселенців вимагає величезних матеріальних витрат, отже, у поєднанні з невирішеністю проблем життєзабезпечення значної частини українських громадян, що вже живуть на цій території, вимушена міграція може ще більше посилити і без того напружену ситуацію на ринку праці, житла, загострити міжнаціональні конфлікти. З іншого боку, приріст працездатного населення міг би створити сприятливі можливості для поліпшення демографічної ситуації, що можливо тільки при реалізації ефективної державної політики в частині підготовки на всіх рівнях до прийому, розміщення і облаштування мігрантів.

Вимушене переселення по своїх соціальних, економічних і психологічних наслідках є для більшості дорослих людей справжньою життєвою катастрофою, особливо у разі, коли це відбувається в обмеженому тимчасовому проміжку, що унеможливлює хоч в якійсь мірі морально, матеріально, фізично підготуватися до зміни місця проживання. В умовах війни преважна більшість переселенців опинилися в ситуації складного життєвого вибору – переселятися, працевлаштуватися і звикати до життя на новому місці або виїзд вважати за тимчасовий і бути готовим повернутися.

Виникає гостра необхідність швидко адаптуватися до нових умов життя, причому успішність такої адаптації залежить від зовнішніх чинників, що стосуються регіону переселення і внутрішніх, характеризуючи самих вимушених переселенців, особливості їх характеру, менталітету, готовність до будь-якої роботи, зміни професії, перенавчання [45, с. 246-247].

Внутрішня міграція принесла із собою додаткове навантаження на ринок праці. Працевлаштування внутрішньо переміщених осіб із порівняно меншою ставкою заробітної плати може спровокувати приріст безробітних серед місцевих працівників. Така ситуація з одного боку може стимулювати здорову конкуренцію за робочі місця, а з іншого – зростання соціальної напруги в окремих регіонах [49, с.129].

Ключові проблеми, які постають перед внутрішньо переміщеними особами, – це доступ до соціальних послуг, наявність постійного житла та оформлення реєстрації за місцем проживання. Останнє необхідне для доступу до економічних та соціальних прав, а також засобів існування. Допомога внутрішньо переміщеним особам в першу чергу організовується через обласні адміністрації, громадські організації і добровільні внески громадян [42, с. 8].

Зараз перерахуємо які права має внутрішньо переміщена особа

Відповідно до статті 9 Закону України від 20 жовтня 2014 року № 1706-VII «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», внутрішньо переміщена особа має право на:

* безпечні умови життя і здоров`я;
* достовірну інформацію про наявність загрози для життя та здоров`я на території її покинутого місця проживання, а також місця її тимчасового поселення, стану інфраструктури, довкілля, забезпечення її прав і свобод;
* створення належних умов для її постійного чи тимчасового проживання;
* забезпечення органами державної виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та суб`єктами приватного права можливості безоплатного тимчасового проживання (за умови оплати особою вартості комунальних послуг) протягом шести місяців з моменту взяття на облік внутрішньо переміщеної особи; для багатодітних сімей, інвалідів, осіб похилого віку цей термін може бути продовжено;
* сприяння у переміщенні її рухомого майна;
* сприяння у поверненні на попереднє постійне місце проживання;
* забезпечення лікарськими засобами у випадках та порядку, визначених законодавством;
* надання необхідної медичної допомоги в державних та комунальних закладах охорони здоров`я;
* влаштування дітей у дошкільні та загальноосвітні навчальні заклади;
* отримання соціальних та адміністративних послуг за місцем перебування;
* безкоштовний проїзд для повернення до свого покинутого постійного місця проживання у всіх видах громадського транспорту у разі зникнення обставин, що спричинили таке переміщення;
* проведення державної реєстрації актів цивільного стану, внесення змін до актових записів цивільного стану, їх поновлення та анулювання за місцем перебування;
* отримання гуманітарної допомоги та благодійної допомоги;
* інші права, визначені Конституцією та законами України.

Відповідно до статті 8 Закону України від 20 жовтня 2014 року № 1706- VII «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», внутрішньо переміщена особа реалізує своє право голосу на виборах Президента України, народних депутатів України, місцевих виборах та референдумах шляхом зміни місця голосування без зміни виборчої адреси згідно з частиною третьою статті 7 Закону України «Про Державний реєстр виборців» [14, с. 14].

Внутрішньо переміщені особи мають право користуватися всіма міжнародно-визнаними правами людини і гарантіями гуманітарного права на додаток до тих прав, які вони мають у своїй країні як громадяни. За останнє десятиліття був досягнутий значний прогрес у зміцненні міжнародної правової бази, і в трансформації правового захисту із м`яких правових норм у жорсткий закон [ 35, с. 260].

Зараз ми розглянемо як отримують статус внутрішньо переміщеної особи, яка процедура цього та чи можна взагалі не отримувати статус внутрішньо переміщеної особи

Порядок оформлення і видачі «довідки переселенця», а точніше - довідки про взяття на облік особи, яка перемістилася з тимчасово окупованої території України, районів проведення АТО або населеного пункту, розташованого на лінії зіткнення, визначений Постановою Кабінету Міністрів України № 509 від 01.10.2014 року.

Згідно даного Порядку, для отримання довідки необхідно звернутися в Управління праці та соціального захисту населення за місцем тимчасового проживання переселенця.

З документів особі необхідно мати лише паспорт громадянина України. Якщо він був загублений і ще не відновлений - тимчасове посвідчення, що підтверджує особу громадянина України, іноземця або особи без громадянства, яке видає Державна міграційна служба України.

В управлінні соцзахисту просять також пред'явити картку платника податків (ідентифікаційний номер), хоча в постанові Кабміну про це нічого не сказано.

Відомості про неповнолітніх дітей також вносяться в «Довідку переселенця», тому якщо разом з дорослими членами сім'ї переселилися і діти, необхідно взяти з собою ще й їх свідоцтва про народження.

Краще заздалегідь зробити ксерокопії всіх перерахованих документів і взяти їх з собою.

Довідка виготовляється в день подачі заяви. При її оформленні необхідні наступні дані переселенця:

- прізвище, ім'я та по батькові;

- громадянство (підданство)

- дата та місце народження;

- стать;

- відомості про склад сім'ї, в тому числі про неповнолітніх, які прибули разом з заявником;

- відомості про зареєстроване і фактичне місцях проживання;

- адреса, за якою до лиця може здійснюватися офіційне листування або вручення офіційної кореспонденції, і контактний номер телефону;

- реєстраційний номер облікової картки платника податків за наявності інформації (крім фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовилися від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний орган державної фіскальної служби і мають відмітку у паспорті або які не є громадянами України);

- обставини, що призвели до переміщення з тимчасово окупованої території України, району проведення антитерористичної операції і населених пунктів, розташованих на лінії зіткнення;

- наявність у кожного з членів сім'ї у володінні житлового приміщення, розташованого на звільненій території України;

- відомості про місце роботи і час, з якого особа там працює;

- відомості про житлові, соціальні, медичні, освітні та інші потреби.

Заявнику можуть відмовити у видачі довідки або продовження її дії. Це може статися в разі, якщо:

- відсутні обставини, які спричинили переміщення особи з тимчасово окупованої території, районів проведення АТО і населених пунктів, розташованих на лінії зіткнення;

- були втрачені документи, що посвідчують особу та підтверджують громадянство України до їх відновлення.

У разі відмови у видачі довідки на вимогу заявника повинен видаватися спеціальний документ, який це підтверджує [9].

Стосовно забезпечення реалізації прав зареєстрованих внутрішньо переміщених осіб на зайнятість, пенсійне забезпечення, загальнообов’язкове

державне соціальне страхування, соціальні послуги, освіту держава зобов’язується вживати всі можливі заходи, спрямовані на розв’язання проблем, пов’язаних із соціальним захистом, зокрема з відновленням усіх соціальних виплат таким особам [18, с. 94].

Люди оформлюють її і набувають статусу для отримання соціальних виплат. Коли ви звертаєтесь до лікарні, повністю безкоштовного лікування ви,на жаль, отримати не зможете. Та все ж таки деяке обстеження можна зробити безкоштовно. Якщо звертатися до благодійних організацій та волонтерських ініціатив за наявності довідки внутрішньо переміщеної особи можна отримати допомогу, якщо вона існує в таких організаціях. Можуть бути надані такі види послуг:психологічні – консультації психолога, терапії; юридичні – консультація, фахова допомога;першочергові потреби - їжа, одяг, засоби гігієни; працевлаштування – ейчар може допомогти відшукати роботу. Також можна звернутися до центру зайнятості, який може запропонувати пошук підходящої роботи, підвищення кваліфікації, перенавчання на іншу професію, стажування на підприємстві.

Людина сама обирає отримувати їй довідку чи ні. Перелік вищезазначених послуг надається внутрішньо переміщеній особі за наявності довідки. Всі звикли гадати, що внутрішньо переміщена особа обов’язково повинна мати довідку. Особистість сама вирішує як краще адаптуватися на новому місці проживання.

**1.3. Соціально-психологічний портрет внутрішньо переміщеної особи в Україні**

В травні 2017 року українське представництво Міжнародної організації з міграції оприлюднило останні дані по ситуації стосовно внутрішньо переміщених осіб.

Головні причини конфліктів - це гуманітарна криза, розпалювання ворожнечі в ЗМІ, відверта демонстрація негативних стереотипів про внутрішньо переміщених осіб представниками органів місцевого самоврядування, і як результат - зростання напруги між приймаючими громадами, внутрішньо переміщеними особами і учасниками АТО.

З початку АТО пройшло майже чотири роки. Взаємовідносини між внутрішньо переміщеними особами і приймаючими громадянами розвиваються так: згідно з опитуваннями програми «Радники» Міністерства соціальної політики, 62% респондентів ставилися до внутрішньо переміщених осіб було дуже добре, а близько 8% опитаних - погано. В даний час ситуація змінилася. Тепер тільки 39% респондентів визначають ставлення як дуже добре, а ось рівень поганого ставлення, майже не змінився - 9%.

Стосовно працевлаштування можна сказати наступне. Люди, які мають професію, яка може бути застосована в будь-якому місці - працюють. Це стосується, в першу чергу, низькокваліфікованих працівників, або унікальних для України фахівців, чиї послуги користуються попитом в будь-якому місті. Якщо в регіоні відсутні вакансії, пов'язані з роботою на великих промислових підприємствах або в шахтах, діють курси з перекваліфікації [4].

За думкою В.І. Бутова, «вимушений переселенець» – громадянин, що змінив місце проживання внаслідок вчиненого щодо нього або членів його сім’ї насильства чи інших форм переслідування або внаслідок реальної небезпеки стати об’єктом переслідування за ознакою расової чи національної приналежності [54, с. 17].

Люди, які змушені були виїхати з Донецької та Луганської областей, зіткнулися з цілою низкою проблем – починаючи від пошуку місця тимчасового проживання, одержання медичної допомоги – до вирішення інших соціальних питань. Переважна більшість з них залишилися без документів, через що гострим невирішеним питанням залишається неможливість оформлення, переоформлення документів, що підтверджують особу, належність до громадянства України, а також засвідчуючих спеціальний статус особи – не за місцем реєстрації внутрішньо переміщених осіб, а за місцем дійсного перебування [50].

Масова внутрішня міграція населення всередині країни пов’язана з низкою проблем, які виникають як у самих внутрішньо перемішених осіб, так і в суспільстві в цілому. Таким людям сьогодні надаються медичні, юридичні, адміністративні, соціально-психологічні послуги, які спрямовані на адаптацію внутрішньо переміщених осіб та забезпечення їхньої оптимальної життєдіяльності. Однак, таке втручання є короткотерміновим, спрямованим на задоволення першочергових потреб і не передбачає інтеграцію внутрішньо перемішених осіб в соціум. Разом з тим, відбувається прийняття нових нормативно-правових документів, утворюються нові організації з надання допомоги та підтримки внутрішньо перемішеним особам, створюються нові робочі місця, відбувається перекваліфікація кадрів (як людей, які шукають роботу, так і тих, хто надає нові послуги), розвивається волонтерський рух та благодійна допомога тощо. Тобто, фактично здійснюється інституціалізація соціальної реабілітації внутрішньо перемішених осіб в Україні.

Важливим є існування потреб (першочергових та другорядних) внутрішньо переміщених осіб, а також послуг які їм надаються, рівня задоволеності цими послугами, визначення кредиту довіри до державних та недержавних установ, служб, організацій з боку внутрішньо переміщених осіб, їх ефективності у наданні послуг цим особам. Окрім цього, варто приділити увагу стану здоров’я внутрішньо переміщених осіб та їх доступу до медичних товарів та послуг [19].

При наданні допомоги внутрішньо переміщеним особам слід враховувати, що після травматичних подій, які відбулися у зв’язку зі збройним конфліктом, багато хто з них перебуває в постійному стресовому стані та може переживати нові психологічні травми, пов’язані з переїздом і влаштуванням на новому місці. У одних це виражається в сильній тривозі і хвилюванні, а в інших – у спалахах гніву, часто без видимої причини. Існують також фізичні симптоми стресу: болі в м’язах, хронічна втома, прискорений пульс, підвищена збудливість тощо [56, с. 7].

Однак внутрішньо переміщені особи, які у більшості своїй відчутно постраждали матеріально, зіштовхуються з цілою низкою соціокультурних проблем, пов’язаних із різним світоглядом, світобаченням, моделями поведінки, мовою, політичними наставляннями, переконаннями тощо. Означені протиріччя загострюються через інформаційні канали [63, с. 9-10].

Проблема впливу різноманітних надзвичайних ситуацій на психічне здоров'я населення, особливості переживання психічних травм, пов’язаних з військово-політичними конфліктами та вимушеною міграцією чотири роки є однією з центральних проблем психологічної науки та охорони здоров’я в Україні. Все зростаючий інтерес до проблеми психічного реагування на різні зовнішні психотравмуючі ситуації обумовлений розширенням масштабів таких ситуацій як збройні конфлікти в зоні АТО, виявляються вкрай складною для більшості психологічних служб, задіяних в роботі з постраждалими особами в зоні АТО та вимушеними переселенцями [37, с. 141].

Кожна родина шукає підтримки та взаєморозуміння. Люди щоденно складають іспит на людяність, силу духу. Це стосується ставлення, перш за все, до внутрішньо переміщених осіб, яким на нових місцях надзвичайно потрібні крім базових речей (одяг, медикаменти, посуд), ще й добре слово, рекомендація, моральна підтримка [6, с. 1].

**ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1**

Проблеми внутрішньо переміщених осіб актуальні на сьогоднішній день. Це питання загострилося ще в XX столітті. Наша країна зіштовхнулася з цією проблемою майже 4 роки тому. Такі країни, як Грузія та Азербайджан мали суттєвий досвід у вирішенні проблем внутрішніх переселенців. У Грузії будують цілі містечка для внутрішньо переміщених осіб, існують програми надання житла. Здійснювані урядом Азербайджану заходи щодо поліпшення умов життя вимушених переселенців високо оцінюються міжнародними організаціями, наводяться як приклад для країн, що зіткнулися зі схожою проблемою Тому ми можемо перейняти досвід у цих країн, щоб краще розуміти, як правильно треба діяти і допомагати.

У ст. 1 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 р. закріплюється поняття внутрішньо переміщеної особи як громадянина України, який постійно проживає на території України, якого змусили або який самостійно покинув своє місце проживання, у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, масових порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

Внутрішньо переміщені особи мають право користуватися всіма міжнародно-визнаними правами людини і гарантіями гуманітарного права на додаток до тих прав, які вони мають у своїй країні як громадяни.

При наданні допомоги внутрішньо переміщеним особам слід враховувати, що після травматичних подій, які відбулися у зв’язку зі збройним конфліктом, багато хто з них перебуває в постійному стресовому стані та може переживати нові психологічні травми, пов’язані з переїздом і влаштуванням на новому місці.

Ключові проблеми, які постають перед внутрішньо переміщеними особами, – це доступ до соціальних послуг, наявність постійного житла та оформлення реєстрації за місцем проживання. Останнє необхідне для доступу до економічних та соціальних прав, а також засобів існування. Допомога внутрішньо переміщеним особам в першу чергу організовується через обласні адміністрації, громадські організації і добровільні внески громадян.

За думкою В.І. Бутова, «вимушений переселенець» – громадянин, що змінив місце проживання внаслідок вчиненого щодо нього або членів його сім’ї насильства чи інших форм переслідування або внаслідок реальної небезпеки стати об’єктом переслідування за ознакою расової чи національної приналежності.

**РОЗДІЛ 2** **ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ І СОЦІАЛЬНИХ БАР’ЄРІВ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕННИХ ОСІБ**

**2.1. Виявлення психологічних і соціальних бар’єрів при працевлаштуванні внутрішньо переміщених осіб**

Для того, щоб реалізувати завдання нашого дослідження, ми розробили анкету із 19 запитань напіввідкритого, закритого типу та запитання-фільтру. При розробці анкети ми умовно поділили питання, де є соціальні і психологічні складові, які допоможуть виявити найчастіші бар’єри при працевлаштуванні.

Наша вибірка складала 30 внутрішньо переміщених осіб, з яких 15 жінок ( 50 % респондентів) і 15 чоловіків (відповідно – 50 %).

Внутрішньо переміщені особи – це люди або групи людей, які були змушені залишити свої домівки або місця проживання для того, щоб уникнути наслідків озброєного конфлікту, ситуацій насильства, порушень прав людини або стихійних лих, чи техногенних катастроф, і які не перетнули визнаний на міжнародному рівні державний кордон країни.

Внутрішньо переміщені особи, за визначенням ООН – це особи або їх групи, які були змушені чи яких змусили покинути власні домівки чи місця звичного проживання, в першу чергу, через бажання уникнути наслідків військового конфлікту, проявів насильства, порушення прав людини чи в результаті антропогенної катастрофи, але які не покинули визнаних міжнародною спільнотою меж держави [65, с. 125] ( див. рис. 2.1.)

**Рис.2.1. Сегментограма гендерного розподілу респондентів**

**Вікові особливості** респондентів ми узагальнили у наступному вигляді:

21/24/27/29/32/34 роки – 2 опитаних кожного віку, респонденти вікових категорій 22/23 роки – 6 опитаних кожного віку, 25/28/33 роки – 1 опитаний кожного віку, 35 роки - 3 опитаних.

Отже, віковий діапазон дослідження складають респонденти від 21 до 35 років ( див. рис. 2.2.)

Ваш вік (повних років)

**Рис.2.2. Гістограма вікового розподілу респондентів**

**За рівнем освіти** у дослідженні взяли участь 1 респондент (3,3 %) із базовою загальною середньою освітою, 2 респонденти (6,7%) із повною загальною середньо освітою, 9 (30%) – професійно-технічна, 3 (10%) – неповна вища освіта та 15 (50%) із вищою освітою ( див. рис. 2.3.)

**Рис.2.3. Сегментограма результатів дослідження респондентів за освітнім рівнем**

Для того, щоб дослідити взаємозв’язок сімейного стану, чи впливає він якимось чином на працевлаштування, нами був введений показник «**Сімейний стан**». Тож, одружений(а) 6 учасників опитування (20%), 23 – неодружений(незаміжня) і це 76,7%, 1 респондент перебуває у цивільному шлюбі (3,3%).

Ми хотіли побачити, чи впливає сімейний стан на працевлаштування. Чи не є він проблемним питанням при працевлаштуванні. Чи легко людині реалізуватися в роботі, бо маєш стосунки. В суспільстві існує думка, що можна багато чого досягти, якщо ти не маєш сім’ї і повністю віддаєшся роботі ( див. рис. 2.4.)

**Рис.2.4. Сегментограма результатів дослідження респондентів за сімейним станом**

Отже, надалі перейдемо до детального аналізу результатів дослідження згідно кожного питання анкети.

1.Ви працюєте?

За допомогою даного питання-фільтру ми намагалися побачити скільки на даний момент людей працюють, а скільки перебувають у пошуку роботи ( див. рис. 2.5.)

Результати показали, що 56,7% з усіх опитах - працюють, 43,3% - на данний момент перебувають в пошуку роботи.

**Рис.2.5. Сегментограма результатів дослідження респондентів за наявності працевлаштування та перебування в пошуку роботи**

2.Як Ви шукаєте роботу?

Завданням цього питання було дослідити, яким способом найчастіше респонденти шукають роботу.

Завданням цього питання було дослідити, яким способом найчастіше респонденти шукають роботу.

Можемо побачити, що найбільша кількість людей, 76,5% шукають роботу через сайти пошуку роботи. За допомогою родичів та друзів роботу шукають 17,6%. Пряме звернення до роботодавців – 11,8% опитаних. Ми можемо побачити, що 5,9% опитаних шукають роботу за допомогою центру зайнятості. 5,9% респондентів шукають роботу за допомогою друкованих видань. Також 5,9% - дропшоп та фріланс ( див. рис. 2.6.)

**Рис.2.6. Сегментограма результатів дослідження респондентів за способами пошуку роботи**

3.Ви шукаєте роботу по спеціальності?

У даному питанні ми намагалися приблизно дослідити реальні цифри кількості респондентів, які шукають роботу по спеціальності чи не по спеціальності. Тож, на дане запитання відповіли 16 опитаних, і рівно половина шукають роботу по спеціальності, та інша половина – ні ( див. рис. 2.7.)

**Рис.2.7. Сегментограма результатів дослідження респондентів за пошуком роботи**

4.Найбільше значення при виборі роботи для Вас має:

Серед усіх опитаних, всі 30 респондентів відповіли, що найбільше значення має рівень заробітної плати. 17 опитаних обрали зручний графік роботи. 10 опитаних респондентів відповіли, що для них є важливим професійний зріст при виборі роботи Рівну кількість відповідей мають значення громадське визнання та корисність і можливість отримати новий досвід – по 5 опитаних. Можливість налагодити зв’язки відповіли 2 опитаних( див. рис. 2.8.)

**Рис.2.8. Сегментограма результатів дослідження основних критеріїв при виборі роботи**

5.Чи відмовляли Вам при спробі працевлаштування на роботу, у зв’язку з тим що Ви є внутрішньо переміщеною особою?

У наведеному питанні ми намагалися визначити чи впливає статус на працевлаштування. 70% внутрішньо переміщених осіб не стикалися з відмовою роботодавця, бо вони є внутрішньо переміщеними особами. 30% респондентів відповіли, що стикалися з відмовою ( див. рис. 2.9.)

**Рис.2.9. Сегментограма результатів дослідження впливу статусу на працевлаштування**

6. Як Ви вважаєте, чи існують пільги для внутрішньо переміщених осіб при працевлаштуванні?

У даному запитанні ми намагалися дізнатися думку внутрішньо переміщених осіб з приводу пільг. Чи існують вони на теперішній час. 25 респондентів відповіли ні і вони складають 83,3% опитаних. 5 респондентів відповіли так і вони складають 16,7 % ( див. рис. 2.10.)

**Рис.2.10. Сегментограма результатів дослідження думки респондентів до існування пільг**

**7.** Чи було при прийнятті на роботу з боку роботодавця заниження заробітної плати у порівнянні з заявленою, після того, як останній дізнався про те,що Ви є внутрішньо переміщеною особою?

У наведеному питанні ми намагалися дослідити чи було заниження заробітної плати з боку роботодавця, якщо він дізнавався, що шукач роботи є внутрішньо переміщеною особою. Тож, обробивши отримані дані, бачимо, що 27 опитаних відповіли ні і складають 90%, а 3 респонденти відповіли так і складають 10%. З цього ми можемо побачити, що більшість роботодавців зацікавлені в кадрах та їм не важно що людина є внутрішньо переміщеною особою і тому цієї проблеми із заниженням заробітної плати майже немає

( див. рис. 2.11.)

**Рис.2.11. Сегментограма результатів дослідження заниження заробітної плати з боку роботодавця по відношенню до внутрішньо переміщеної особи**

8. Чи відвідували Ви семінари з техніки пошуку роботи?

Результати показали, що 83,3% респондентів відповіли ні – це 25 опитаних, та 16,7% респондентів відповіли так – це 5 опитаних. Ми можемо зробити висновок, що більшість не відвідують такі семінари і самостійно шукають роботу ( див. рис. 2.12.)

**Рис.2.12. Сегментограма результатів дослідження розподілу респондентів за відвідування семінару з техніки пошуку роботи**

9. Чи виникали у Вас труднощі при складанні резюме?

Отже, при складанні резюме у 53,3% (16 респондентів) не виникало труднощів та у 46,7% (14 респондентів) виникали труднощі ( див. рис. 2.13.)

**Рис.2.13. Сегментограма результатів дослідження труднощів при складанні резюме**

10.Як Ви вважаєте, які внутрішні суперечності людини, заважають їй при працевлаштуванні?

У наведеному питанні ми намагалися дослідити, які найчастіше психологічні чи соціальні критерії заважають людині при працевлаштуванні.

67,7% респондентів відповіли,що невпевненість в собі заважає при працевлаштуванні. Невпевненість в собі, взагалі, заважає в усіх формах життя. Бо ця проблема є справжнім психологічним бар’єром, з яким треба боротися. 56,7% опитаних вважають, що при працевлаштуванні заважає відсутність досвіду. 13,3% відповіли, що відсутність мотивації заважає при працевлаштуванні. Якщо буде відсутня мотивація, то людина взагалі не зможе зрозуміти чого вона хоче і яку роботу бажає отримати. 16,7% опитаних вважають, що заважає вік при працевлаштуванні ( див. рис. 2.14.)

**Рис.2.14. Сегментограма результатів дослідження внутрішніх суперечностей людини при працевлаштуванні**

11. Як ви вважаєте, чи впливає економічна ситуація на працевлаштування?

У даному питанні ми намагалися дослідити чи впливає економічна ситуація на працевлаштування.

83,3% опитаних вказали, що економічна ситуація не впливає на працевлаштування та 16,7 % респондентів вважають, що економічна ситуація впливає (див. рис. 2.15)

**Рис.2.15. Сегментограма результатів дослідження впливу економічної ситуації на працевлаштування**

12. Як Ви вважаєте, чи існує вікова дискримінація при працевлаштуванні?

За допомогою даного питання ми намагалися дослідити чи існує вікова дискримінація при працевлаштуванні. Тож, майже всі опитані (27, або 90%) відповіли, що вікова дискримінація існує і лиш (3, або 10%) опитаних зазначили, що не існує вікової дискримінації ( див. рис. 2.16)

**Рис.2.16. Сегментограма результатів дослідження існування вікової дискримінації при працевлаштуванні**

13. Чи ознайомлені Ви з своїми правами при працевлаштуванні?

В цьому питанні ми хотіли дослідити чи ознайомлені внутрішньо переміщені особи з своїми правами при працевлаштуванні.

З відповідей можна побачити, що ознайомлені зі своїми правами 17 респондентів, або 56,7%. А 13 респондентів або 43,3% - не ознайомлені зі своїми правами при працевлаштуванні ( див. рис. 2.17)

**Рис.2.17. Сегментограма результатів дослідження чи ознайомленні внутрішньо переміщені особи з своїми правами при працевлаштуванні**

14.Чи виникали у Вас труднощі з питань гендерної рівності при працевлаштуванні?

З відповідей респондентів ми можемо побачити, що 90 % зазначили, що не виникали труднощі при працевлаштуванні з питань гендерної рівності, та у 10% опитаних виникали труднощі ( див. рис. 2.18.)

**Рис.2.18. Сегментограма результатів дослідження труднощів при працевлаштуванні з питань гендерної рівності**

15.Чи стикалися Ви з відмовою роботодавця при працевлаштуванні, бо маєте дитину?

За допомогою цього запитання ми хотіли дослідити, як на працевлаштування може впливати наявність дитини. Ми припускаємо, що роботодавці можуть відмовити брати на роботу, бо є маленька дитина.

З відповідей опитаних, ми можемо зробити висновок, що 1 респонденту (3,3%) все ж відмовляли при працевлаштуванні. 7 респондентів (23,3%) відповіли ні і 22 респонденти (73,3%) – не мають дітей (див. рис. 2.19.)

**Рис.2.19. Сегментограма результатів дослідження респондентів, бо він має дитину**

**2.2. Аналіз психологічних і соціальних бар’єрів при працевлаштуванні внутрішньо переміщених осіб**

Наша вибірка складала 30 внутрішньо переміщених осіб. Для того, щоб дослідити взаємозв’язок сімейного стану, чи впливає він якимось чином на працевлаштування, нами був введений показник «Сімейний стан».

Шлюб є складне соціальне явище. При цьому зазначається і його юридичний аспект, у зв'язку з чим це і складає предмет дослідження правової науки. Незважаючи на зусилля вчених з'ясувати правову природу шлюбу, зазначене питання ще не знайшло свого однозначного вирішення. Аналіз різних позицій дає підставу для побудови певних концепцій шлюбу.

У правовому сенсі, як визначав Г. Ф. Шершеневич, юридичний шлюб — це союз чоловіка і жінки з метою співжиття, заснований на взаємній згоді та укладений у встановленій формі.

В юридичному енциклопедичному словнику шлюб визначається як вільний, добровільний, заснований на почуттях взаємної любові та поваги, що укладається для створення сім'ї та який породжує взаємні права та обов'язки для подружжя.

В. І. Бошко визначав шлюб як «вільний, рівноправний, як правило, довічний союз чоловіка і жінки, укладений з дотриманням умов та порядку, передбачених законом, спрямований на створення сім'ї і який породжує у них особисті та майнові подружні права та обов'язки».

В. Ф. Маслов відзначав, що шлюб — це союз чоловіка і жінки з метою створення сім'ї. При цьому шлюб розглядався як союз, спрямований на продовження людського роду, тобто на народження і виховання дітей, а не договір чи угода.

М. Т. Оридорога підкреслював, що шлюб — юридично визнана і заснована на любові духовна й фізична спільність чоловіка та жінки, яка забезпечує народження і виховання дітей. Інші вчені також стверджували, що шлюб — це укладений у встановленому порядку з дотриманням вимог закону добровільний і рівноправний союз чоловіка і жінки, спрямований на створення сім'ї, який породжує взаємні права та обов'язки.

Зазначені визначення шлюбу можна звести до таких конкретних ознак:

1. Шлюб — це союз (не правочин, не договір, а саме союз) чоловіка і жінки, заснований на моногамному зв'язку.

2. Шлюб — це вільний союз. Вступ до шлюбу є добровільним і вільним, так само як є вільним припинення шлюбу шляхом його розірвання.

3. Шлюб — це рівноправний союз чоловіка і жінки, що вступають до шлюбу, рівноправні як відносно особистих прав, так і відносно майна, що було нажите спільною працею під час перебування у шлюбі.

4. Шлюб — це союз, що укладається у встановленій державою формі, тобто державні органи, які реєструють шлюбний союз, пред'являють до нього ряд вимог, передбачених законом [57, с.559].

На сьогодні в юридичній літературі вживаються різні терміни, що характеризують правовідносини чоловіка й жінки, які не перебувають між собою у зареєстрованому шлюбі або у будь-якому іншому шлюбі, а саме – «громадський шлюб», «цивільний шлюб», «фактичний шлюб», «громадські чоловік і дружина» [12, с. 37].

Поняття цивільного шлюбу — не таке вже й нове. Правда, раніше зміст його був трохи іншим. Тривалий час це поняття не мало нічого спільного із фактичними сімейними відносинами, не зареєстрованими необхідним чином. Просто існувало дві форми шлюбу - цивільний та церковний, тобто шлюб, що є законним для держави та шлюб, що є законним для церкви. Так, батьківщиною цивільного шлюбу ще в XVI столітті стала Голландія. Коли її громадяни, які належали до різних релігійних конфесій, не могли обвінчатися в церкві, власті дозволили оформляти їм свої стосунки в мерії. Саме такий шлюб і почали називати «цивільним». Тепер під цією назвою розуміють добровільне спільне проживання й ведення спільного господарства двома людьми: чоловіком і жінкою «без жодних взаємних зобов’язань». Хоча в юриспруденції поняття цивільного шлюбу зберегло початкову сутність і стосується пар, які оформили свій союз офіційно в РАЦСі без вінчання в церкві. Вільні ж сімейні стосунки в чинному законодавстві України названо фактичним шлюбом [66, с. 323].

Можна виділити наступні найбільш суттєві ознаки фактичних шлюбних відносин: - у фактичних шлюбних відносинах можуть перебувати тільки жінка та чоловік (різностатевість); - відсутність зареєстрованого в органах державної реєстрації актів цивільного стану шлюбу як між особами, що спільно проживають, так і з будь-якою іншою особою; - намір жінки та чоловіка встановити стійкі відносини, притаманні шлюбу; - постійне спільне проживання; - ведення спільного господарства; - взаємне матеріальне забезпечення та піклування [1, с.180]

Ми хотіли побачити, чи впливає сімейний стан на працевлаштування. Чи не є він проблемним питанням при працевлаштуванні. Чи легко людині реалізуватися в роботі, бо маєш стосунки. В суспільстві існує думка, що можна багато чого досягти, якщо ти не маєш сім’ї і повністю віддаєшся роботі.

Отже, надалі детально проаналізуємо результати дослідження згідно кожного питання анкети.

1.Ви працюєте?

За допомогою даного питання-фільтру ми намагалися побачити скільки на даний момент людей працюють, а скільки перебувають у пошуку роботи.

Результати показали, що 56,7% з усіх опитах - працюють, 43,3% - на данний момент перебувають в пошуку роботи.

2.Як Ви шукаєте роботу?

Завданням цього питання було дослідити, яким способом найчастіше респонденти шукають роботу.

Можемо побачити, що найбільша кількість людей, 76,5% шукають роботу через сайти пошуку роботи. Чим зручні сайти пошуку роботи? Людина одразу може завантажити своє резюме на сайт і чекати відповіді на електронну пошту, якщо роботодавець зацікавиться завантаженим резюме. Або ви можете відкривати вакансії і бачити усі вимоги, і безпосередньо одразу зв’язатися з роботодавцем.

За допомогою родичів та друзів роботу шукають 17,6%. Звернення до друзів та знайомих є поширеним способом пошуку роботи, адже це допомагає уникнути безрезультатних пошукових зусиль тих, хто прагне знайти роботу. Апелювання до друзів передбачає незначні витрати часу і коштів і, таким чином, видається загальнодоступним та ефективним. Ще однією перевагою цього способу є те, що реально не лише отримується інформація про вакансію, а й уможливлюється певне сприяння, часткова гарантованість працевлаштування.

Звернення до родичів за своїми характеристиками є схожим до звернень за порадою до друзів. Для цієї стратегії пошуку також притаманні невеликі витрати часу і відсутність грошових витрат. Єдина відмінність полягає у спрямуванні використовуваних претендентом соціальних мереж, адже родичів здебільшого менше, ніж знайомих [15, с.148-149].

Пряме звернення до роботодавців – 11,8% опитаних. Коли людина звертається до роботодавця з приводу однієї роботи, яка була заявлена на сайті,в газеті, в центрі зайнятості, а ця робота вже не є актуальною, то роботодавець може запропонувати іншу роботу, яка є на перспективі.

Стратегія прямих звернень до роботодавців потребує значної підготовки. Її суть полягає у тому, що особо, яка шукає роботу, вибирає декілька фірм, де вона може працювати та які невдовзі матимуть відкриті вакансії. Наступним кроком є дзвінок у відділ кадрів чи до менеджера (розмова та зустріч з ним) і пропонування своєї кандидатури на певну посаду. Можливість застосування такого способу залежить від психологічних особливостей особистості, а саме її самооцінки, упевненості, навиків самопрезентації тощо [15, с.149].

Ми можемо побачити, що 5,9% опитаних шукають роботу за допомогою центру зайнятості. Один із способів, який є ефективним, але менш використовуваним. Для безробітних державна служба зайнятості як стратегія пошуку роботи пов`язана з невеликими витратами коштів. Окрім цього, уможливлюється отримання допомоги із безробіття. Недоліком у використання цієї стратегії є значні витрати часу, оскільки потрібно регулярно відвідувати центри зайнятості, брати участь у тренінгах та навчаннях, консультуватися із їх працівниками [15, с.149].

5,9% респондентів шукають роботу за допомогою друкованих видань. Важливим є те, що такий спосіб передачі інформації розрахований на різні категорії населення. Оголошення про прийом на роботу – це легкодоступне джерело інформації про вакансії [15, с.149].

 Також 5,9% - дропшоп та фріланс.

3.Ви шукаєте роботу по спеціальності?

На сьогодні у недостатній мірі збалансовані потреби суспільства та пропозиції фахівців із необхідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, недосконалим є механізм формування державного замовлення на їх підготовку. Також проблеми у працевлаштуванні молоді спричинені вибором напряму підготовки, який не відповідає здібностям та нахилам молодої людини, що призводить до збільшення кількості молодих людей, що працюють не за здобутим фахом, отримуючи практичні навички вже після працевлаштування. При цьому суттєвим є відтік за кордон талановитої молоді, яка здобула якісну освіту в Україні. Однією із головних причин існуючої проблеми працевлаштування молоді є недостатній рівень практичного спрямування освіти — знання набувають реальної цінності тільки у випадку перетворення їх в навички, а це можливо досягти лише у разі практичного їх використання. Таким чином утворюється протиріччя: незважаючи на значну кількість молоді, яка потребує працевлаштування, роботодавцям важко знайти висококваліфікованих працівників, які відповідали б їх потребам. З огляду на зазначене, постає нагальна потреба у підвищенні ефективності — системи професійної орієнтації, одночасної освітньої та практичної підготовки, орієнтації систем навчання та працевлаштування молоді із врахуванням потреб роботодавців [8, с.115].

У даному питанні ми намагалися приблизно дослідити реальні цифри кількості респондентів, які шукають роботу по спеціальності чи не по спеціальності. Тож, на дане запитання відповіли 16 опитаних, і рівно половина шукають роботу по спеціальності, та інша половина – ні.

4.Найбільше значення при виборі роботи для Вас має:

Зараз рівень заробітної плати відіграє важливу роль при виборі професії

Заробітна плата – є важливішим засобом підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту [59].

Законом України «Про оплату праці» визначено, що «мінімальна зарплата є законодавчо встановленим розміром зарплати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитись оплата за виконаний обсяг робіт за місяць [52, с.43].

Серед усіх опитаних, всі 30 респондентів відповіли, що найбільше значення має рівень заробітної плати. 17 опитаних обрали зручний графік роботи. Є різний графік роботи: він може бути і 5-денний робочий тиждень, а може і 2 або 3 зміни. Тому тут вже людина підбирає зручний графік під себе. В наш час все ж таки велике значення має професійне зростання, 10 опитаних респондентів відповіли, що для них є важливим професійний зріст при виборі роботи. Професійне зростання допомагає досягнути вершин у роботі та дізнатися щось нове не тільки за своєю роботою. Також важливим критерієм при виборі роботи є розташування. 9 опитаних обрали умову - близькість до дому. Деякі люди відмовляються від роботи, якщо вона знаходиться далеко від дому. Буває, що треба добиратися не одним видом транспорту і це заважає одразу погодитися на запропоновану роботу, бо ця проблема одразу відштовхує. Рівну кількість відповідей мають значення громадське визнання та корисність і можливість отримати новий досвід – по 5 опитаних. Громадське визнання та корисність означає власний імідж, бути «корисним» суспільству, допомогти вирішити проблемні питання і тоді отримати визнання від громадськості. Можливість налагодити зв’язки відповіли 2 опитаних. Можливість налагодити зв’язки - отримання нових знайомств, соціальна мобільність та пошук чогось нового для себе. Та один респондент додав свій варіант відповіді – особисте зростання

5.Чи відмовляли Вам при спробі працевлаштування на роботу, у зв’язку з тим що Ви є внутрішньо переміщеною особою?

У наведеному питанні ми намагалися визначити чи впливає статус на працевлаштування. 70% внутрішньо переміщених осіб не стикалися з відмовою роботодавця, бо вони є внутрішньо переміщеними особами. Зараз навіть існують вакансії саме для внутрішньо переміщених осіб. Коли роботодавець подає вакансію, він в коментарях до вакансії вказує, що вакансія тільки для внутрішньо переміщених осіб. 30% респондентів відповіли, що стикалися з відмовою. Отже,бували і ситуації,коли роботодавець дізнавшись, що Ви є внутрішньо переміщеною особою відмовляв. Інколи, роботодавці відмовляють одразу брати до себе переміщену особо, поки не дізнаються з якого міста вона виїхала і яка була причина виїзду.

6. Як Ви вважаєте, чи існують пільги для внутрішньо переміщених осіб при працевлаштуванні?

Працівники, які не виходять на роботу у зв'язку з переміщенням із районів проведення антитерористичної операції, або ті, які залишаються у таких районах під час проведення антитерористичної операції і не мають змоги виходити на роботу у зв'язку з небезпекою для життя та здоров'я, не можуть бути звільнені за пунктом 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України на підставі «прогул». Зазначене обумовлено необхідністю збереження життя і здоров'я таких працівників та їх сімей і вважається як відсутність на роботі з поважних причин. У такому випадку за працівниками зберігаються робоче місце та посади. (лист Міністерства соціальної політики України від 8 липня 2014 року № 7302/3/14-14/13)

Трудові договори, укладені на невизначений строк, а також строкові трудові договори до закінчення строку його чинності не можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом з педагогічними працівниками, які виїхали з районів проведення антитерористичної операції, або з тими, які залишаються у таких районах під час проведення антитерористичної операції і не мають змоги виходити на роботу у зв'язку з небезпекою для життя та здоров'я. (лист Міністерства освіти і науки України від 8 вересня 2014 року № 1/11-14372)

Відповідно до статті 34 Кодексу законів про працю України простій - це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами. Разом з тим неможливість повернення працівника на підприємство, яке знаходиться в зоні проведення антитерористичної операції, на нашу думку, не є простоєм. (лист Міністерства соціальної політики України від 11 серпня 2014 року № 8946/0/14-14/13) [31].

У даному запитанні ми намагалися дізнатися думку внутрішньо переміщених осіб з приводу пільг. Чи існують вони на теперішній час. 25 респондентів відповіли ні і вони складають 83,3% опитаних. 5 респондентів відповіли так і вони складають 16,7 %.

З відповідей респондентів, ми можемо бачити,що більшість опитаних не зіштовхувалися з наданням пільг при працевлаштуванні.

**7.** Чи було при прийнятті на роботу з боку роботодавця заниження заробітної плати у порівнянні з заявленою, після того, як останній дізнався про те,що Ви є внутрішньо переміщеною особою?

У наведеному питанні ми намагалися дослідити чи було заниження заробітної плати з боку роботодавця, якщо він дізнавався, що шукач роботи є внутрішньо переміщеною особою. Тож, обробивши отримані дані, бачимо, що 27 опитаних відповіли ні і складають 90%, а 3 респонденти відповіли так і складають 10%. З цього ми можемо побачити, що більшість роботодавців зацікавлені в кадрах та їм не важно що людина є внутрішньо переміщеною особою і тому цієї проблеми із заниженням заробітної плати майже немає.

8. Чи відвідували Ви семінари з техніки пошуку роботи?

За допомогою даного питання ми намагалися побачити, чи відвідували респонденти семінари з техніки пошуку роботи. Ці семінари існують для того, щоб подолати психологічні бар’єри при пошуку роботи. Такі семінари частіше організовує центр зайнятості. Вони спрямовані на аналіз реальної економічної ситуації та адаптацію до неї безробітних громадян. Такого виду семінари допомагають аналізувати різні проблеми, визначати варіанти їх розв’язання, вибрати найбільш підходящу для себе професію, спеціальність, за якою існує попит на ринку праці і можна буде працевлаштуватись.

Також головними цілями цих семінарів є:

* допомогти кожному учаснику оволодіти технологією написання резюме та супровідного листа та скласти їх під час семінару;
* ознайомити учасників з загальноприйнятими правилами ділового спілкування; надати знання, які забезпечать ефективну підготовку до співбесіди з роботодавцем, сформувати у кожного пошукача роботи конкретні навички щодо правильної поведінки під час співбесіди з роботодавцем;
* ознайомити учасників з особливостями сучасного ринку праці, допомогти кожному учаснику оволодіти ефективними прийомами пошуку підходящої для нього роботи в найкоротші терміни;
* усвідомлення учасниками семінару того, що стереотипи впливають на нашу свідомість і нашу поведінку; ознайомлення з шляхами подолання негативних проявів гендерної нерівності на ринку праці з метою досягнення успіху на шляху до професійної самореалізації [32].

Також такого виду семінари організовують благодійні фонди або волонтерські ініціативи. Проходять безкоштовні тренінги, на яких внутрішньо переміщені особи можуть задавати запитання, які цікавлять та прослухати курс лекцій. Мета таких семінарів – подолання психологічних бар’єрів при пошуку роботи та отримання інформації і порад, котрі допоможуть в подальшому при працевлаштуванні.

Результати показали, що 83,3% респондентів відповіли ні – це 25 опитаних, та 16,7% респондентів відповіли так – це 5 опитаних. Ми можемо зробити висновок, що більшість не відвідують такі семінари і самостійно шукають роботу.

9. Чи виникали у Вас труднощі при складанні резюме?

Якщо потрібна робота або бажаєте знайти більш перспективну зайнятість, треба визначитися, яка робота Вам більш за все підходить, а до якої у вас немає ані здібностей, ні зацікавлення. Наступним кроком має стати написання резюме. Грамотно складене резюме – перша умова успішного працевлаштування.

Резюме – це документ, за допомогою якого Ви можете звернути на себе увагу, зацікавити роботодавця своїми можливостями та професійними якостями та отримати запрошення на співбесіду.

Інформацію, яку Ви викладаєте в резюме, доведеться часто повторювати і підтверджувати під час : написання листа – звернення до роботодавця з метою отримання роботи; розмови з роботодавцем по телефону; особистої співбесіди; заповнення форм та анкет під час прийому на роботу; пошуку роботи через Інтернет [70].

В цьому питанні ми ставили завдання дізнатися, чи виникали у респондентів труднощі при складанні резюме. Скласти резюме не важко, якщо знаєш, як правильно це роботи. Нам було цікаво побачити, скільки респондентів ознайомлені з правильним алгоритмом складання резюме, а скільки опитаних все ж таки мають труднощі.

Отже, при складанні резюме у 53,3% (16 респондентів) не виникало труднощів та у 46,7% (14 респондентів) виникали труднощі.

10.Як Ви вважаєте, які внутрішні суперечності людини, заважають їй при працевлаштуванні?

Американський учений Джозеф Вольпе припустив, що у виникненні невпевненої поведінки визначальну роль відіграють емоційні процеси, зокрема – страх і тривожність, які відчуває людина в певних ситуаціях. Якщо знайти засоби зменшення страхів, то це автоматично зумовить змінення поведінки, тобто її корекцію [55, с.155].

Б. Мещеряков, В. Зінченко зазначають, що впевненість в собі – переживання людиною своїх можливостей, як адекватних тим завданням, які перед нею стоять у житті, так і тим, які вона ставить перед собою сама. Впевненість у собі в будь-якому виді діяльності має місце в тих випадках, коли самооцінка людини в цьому виді діяльності відповідає її реальним можливостям. Якщо самооцінка вище або нижче реальних можливостей, має місце самовпевненість або невпевненість у собі [36, с.97].

В.Г. Ромек під впевненістю в собі розуміє властивість особистості, ядром якої виступає позитивна оцінка індивідом власних навичок і здібностей як достатніх для досягнення значимих для нього цілей та задоволення його потреб [39, с.33].

У зарубіжній психологічній літературі впевненість у собі досліджується як базальна довіра (Е. Еріксон), розвиток відповідних навичок у міжособистісних стосунках (А. Лазарус), баланс збудження і гальмування (А. Сальтер), як риса характеру (Е.Фромм), вираження будь-якої відмінної від тривоги емоції (Дж. Вольпе) та ін.

Згідно Е. Еріксона, впевненість у собі репрезентується у вигляді базальної довіри, що формується на першому році життя дитини. Ступінь розвитку у дитини почуття довіри до інших людей і світу залежить від якості одержуваної нею материнської турботи.

А. Лазарус визначав невпевненість як дефіцит поведінки, що обумовлюється недостатністю відповідних стереотипів, які забезпечують повноцінне оволодіння соціальною реальністю, зокрема, ригідність та неадаптивність невеликої кількості поведінкових альтернатив.

Вчений описав чотири групи навичок поведінки, відсутність яких призводить до виникнення невпевненості. На думку А. Лазаруса, впевнена людина повинна володіти вмінням відкрито говорити про свої бажання і вимоги; здатністю говорити «Ні»; умінням відкрито говорити про свої позитивні і негативні переживання; здатністю встановлювати контакти, починати і закінчувати розмову. Невпевненість у собі виникає як наслідок несформованості, або дефективності хоча б однієї з цих навичок.

А. Сальтер припустив, що причиною невпевненості може бути перевага процесів гальмування над процесами збудження, які призводять до формування «гальмівної особистості», не здатної до відкритого й спонтанного вираження своїх почуттів, бажань і потреб. Він виділяє такі характеристики здорової й впевненої у собі особистості: відкритість, невербальне спілкування, займенник «Я», віру в власні сили, спонтанне вираження почуттів.

Е. Фромм розглядав впевненість у собі як рису характеру. «Тільки людина, що вірить в себе, здатна бути вірною іншим людям, тому що тільки вона може бути впевненою, що буде і в майбутньому такою, якою є зараз, а, значить, відчуватиме і діятиме так, як і зараз» [71, с.628-629].

Вивчення проблем мотивації має як теоретичне, так і безпосереднє практичне значення. Від того, як розуміє та чи інша людина свою трудову діяльність і якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до роботи.

Чим вищим є інтелект людини та рівень її професійної підготовки, повнішим уявлення про навколишнє середовище, тим різноманітнішими є потреби цієї людини, її інтереси й мотиваційні настанови.

Мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Продумані до дрібниць системи матеріальних стимулів ґрунтуються на всебічному моніторингу економічних інтересів працівників, урахуванні умов їхньої праці та життя, сімейного стану, трудових навичок і є ефективним механізмом поєднання матеріальної заінтересованості персоналу й продуктивності його праці [7, с.210].

У психологічній літературі самоактуалізація розглядається як процес реалізації людиною протягом усього життя свого потенціалу з метою стати повноцінно функціонуючою особистістю. Вона являється необхідним фактором повноцінного розвитку людини. Успішна самоактуалізація стимулює різноплановий розвиток можливостей особистості. Для самоактуалізуючої особистості важливо знати рівень можливих досягнень, щоб більш ефективно реалізувати власні прагнення та адекватно оцінити наявні успіхи, міру яких, як вважає А. Маслоу, визначає не стільки відстань до фінішу, скільки проміжок пройдений від моменту старту [26, с.98].

Самоактуалізація - це процес актуалізації людиною власних потенціалів і використання їх як засобів реалізації сенсу життя. Актуалізація потенціалів розглядається як усвідомлення і прийняття власних можливостей і психічних змістів. У процесі самоактуалізації особистості відбувається ряд змін у системі її саморегуляції, що впливають на формування стилю життя особистості: формується специфічна система ціннісних орієнтацій; росте цілісність психологічної тимчасової перспективи; росте конструктивність взаємодії особистості з соціальним оточенням (яку обмежує, однак, цінностними протиріччями) [5, с. 236].

А. Маслоу зазначає, що термін «самоактуалізація» відноситься до «бажанням людей реалізувати себе, а саме до схильності проявити в собі те, що в них закладено потенційно» [43, с.68].

О.М.Городілова даний феномен визначає як «прагнення і процес реалізації генетичних і особистісних можливостей, найбільш повне і позитивне використання можливостей, втілення потенціалу, внутрішньої природи людини, прояв його Я, процес повного розвитку, саморозвитку, самопізнання, самовдосконалення, високий рівень психічного здоров'я, збалансоване і гармонійне розкриття всіх аспектів особистості, цілеспрямоване прагнення до цілісності» [13, с.5].

Є.Є.Вахромов розглядає самоактуалізацію як свідомо здійснювану суб'єктом практичну діяльність, спрямовану на вирішення наявних проблем своєї життєвої ситуації, наслідком якої є самозміна і змінав життєвій ситуації [62, с.796].

У наведеному питанні ми намагалися дослідити, які найчастіше психологічні чи соціальні критерії заважають людині при працевлаштуванні.

67,7% респондентів відповіли,що невпевненість в собі заважає при працевлаштуванні. Невпевненість в собі, взагалі, заважає в усіх формах життя. Бо ця проблема є справжнім психологічним бар’єром, з яким треба боротися. 56,7% опитаних вважають, що при працевлаштуванні заважає відсутність досвіду. 13,3% відповіли, що відсутність мотивації заважає при працевлаштуванні. Якщо буде відсутня мотивація, то людина взагалі не зможе зрозуміти чого вона хоче і яку роботу бажає отримати. 16,7% опитаних вважають, що заважає вік при працевлаштуванні.

11. Як ви вважаєте, чи впливає економічна ситуація на працевлаштування?

У ринковій економіці безробіття виступає як результат взаємодії між попитом на робочу силу та її пропозицією. У країнах з розвиненою економікою безробіття може стати, як правило, наслідком зростання виробництва і його структурної перебудови в результаті науково-технічного прогресу, скорочення виробництва якого-небудь товару внаслідок його неконкурентоспоможності, що веде до скорочення зайнятості населення. Українське безробіття принципово відрізняється за своїми передумовами від аналогічних явищ у країнах Заходу. Справа в тому, що в даний момент наша країна ще не вийшла з економічної кризи, яка протікає в усіх сферах суспільства. Ця ситуація зумовлена безліччю факторів – як економічних, так і соціальних і політичних. На тлі саме цієї кризи виник основний фактор, що сприяє виникненню і зростанню безробіття в країні – це вивільнення робочої сили на етапі загального спаду виробництва, що призвело до розпаду господарських зв`язків, закриття підприємств, значних скорочень централізованих інвестицій. Специфіка українського безробіття визначається також тим, що на відміну від країн з розвиненою економікою, з їх перевиробництвом товарів і обмеженістю ринку, в Україна немає непереборних перешкод для створення нових робочих місць для безробітних, адже ємність українського ринку для виробництва товарів і послуг далека від вичерпання [38, с.48]

Для розвитку економіки молодь є більш перспективною, тому що їм легше пристосуватися до змін, вони швидше сприймають новий матеріал та опановують навички [24, с.111].

Сьогоденна економічна ситуація та реальні показники макро- та мікроекономічного стану України доводять негайну необхідність підняття національної самосвідомості, розробки і впровадження механізмів прийняття адекватних особистісних рішень, підвищення соціальної та економічної активності, соціальної мобілізації, що дозволить забезпечити суспільну залученість, як результат соціально-економічної трансформації населення, сприяє підвищенню рівня добробуту населення, поліпшення якості життя [40, с.49].

У даному питанні ми намагалися дослідити чи впливає економічна ситуація на працевлаштування.

83,3% опитаних вказали, що економічна ситуація не впливає на працевлаштування. Та 16,7 % респондентів вважають, що економічна ситуація впливає.

12. Як Ви вважаєте, чи існує вікова дискримінація при працевлаштуванні?

З дискримінацією за віком найчастіше стикаються молоді люди, які не мають досвіду роботи. Для молодих спеціалістів є такі бар’єри, як: представницький вигляд (його, в основному, у молодих спеціалістів немає. Вони не вміють поводити себе на зустрічах, виглядати відповідно до ділових вимог і т. д.), для дівчат можна назвати побоювання і невпевненість роботодавця, оскільки молода жінка незабаром вирішить народити дітей. У результаті роботодавець витратить час і гроші на її навчання і розвиток, а натомість нічого не отримає.

Роботодавець не замислюється над тим, що молодий спеціаліст має ряд переваг, яких уже не має більш доросле покоління, а саме:

- мобільність, готовність до ненормованого робочого дня і відряджень та їх необтяженість дітьми і родиною;

- легка і швидка здатність до навчання. Таких співробітників не доведеться перенавчати, оскільки у них немає досвіду, отже, часові та грошові витрати на їхнє навчання і перенавчання будуть набагато нижчі, ніж у фахівців, які мають невеликий досвід роботи. Молоді співробітники мають тягу до нових знань, тому інформацію будуть сприймати легше і швидше;

- бажання молодих фахівців реалізуватися. Грамотний роботодавець, який прагне до розвитку свого бізнесу, завжди побачить потенціал молодого співробітника і розкриє його. У той же час молодий співробітник буде вдячний за це роботодавцю і буде намагатися показати все, на що він здатний [10, с.14].

Дискримінація за віком у сфері праці в сучасний період набула такого поширення, що за масштабами наближається до гендерної нерівності. Аналізуючи вакансії при прийомі на роботу, можна зробити висновок, що більшість з них містить вікові обмеження (як правило, це 25-40 років). Водночас, ч. 3 ст.22 КЗпП встановлює, що вимоги щодо віку працівника можуть встановлюватися законодавством України, що не дозволяє встановлювати їх роботодавцем на власний розсуд. Аналізуючи проблеми ейджизму, можна виділити дві найбільш вразливі категорії працівників, що зазнають дискримінації в сфері праці – молодь та особи старших вікових груп [58, с.64].

Відповідно до ст.197 Кодексу законів про працю, працездатною молоддю є громадяни України віком від 15 до 28 років [34], а ст.1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 23 березня 2004 р. молоддю називає осіб віком від 14 до 35 років [23].

Аналіз міжнародних актів дозволяє зробити висновок, що захист молоді від дискримінації практично залишається поза увагою міжнародного співтовариства. Схожа ситуація спостерігається і в національному законодавстві. Лише в Законі «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» визначено, що держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю. Така норма має важливе значення для захисту від дискримінації молоді, проте, як уже зазначалось, негативним є її поширення лише на громадян України. Крім того, більшість норм названого Закону залишаються декларативними [58, с.64]

За допомогою даного питання ми намагалися дослідити чи існує вікова дискримінація при працевлаштуванні. Тож, майже всі опитані (27, або 90%) відповіли, що вікова дискримінація існує і лиш (3, або 10%) опитаних зазначили, що не існує вікової дискримінації.

13. Чи ознайомлені Ви з своїми правами при працевлаштуванні?

В цьому питанні ми хотіли дослідити чи ознайомлені внутрішньо переміщені особи з своїми правами при працевлаштуванні.

Згідно з ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20 жовтня 2014 року № 1706-VII перереєстрація безробітних, яких у подальшому було зареєстровано як внутрішньо переміщені особи, здійснюється державною службою зайнятості за місцем перебування фактичного проживання особи у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Громадянин пенсійного віку, особа з інвалідністю, дитина-інвалід та інша особа, яка перебуває у складних життєвих обставинах, яких зареєстровано внутрішньо переміщеними особами, мають право на отримання соціальних послуг відповідно до законодавства України за місцем реєстрації фактичного місця проживання такої внутрішньо переміщеної особи.

Внутрішньо переміщена особа, яка звільнилася з роботи (припинила інший вид зайнятості), за відсутності документів, що підтверджують факт звільнення (припинення іншого виду зайнятості), періоди трудової діяльності та страхового стажу, реєструється як безробітна та отримує допомогу по безробіттю, соціальні та інші послуги за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття відповідно до чинного законодавства.

Внутрішньо переміщена особа, яка не звільнилася з роботи (не припинила інший вид зайнятості), у разі неможливості продовження роботи (іншого виду зайнятості) за попереднім місцем проживання, для набуття статусу безробітного та отримання допомоги по безробіттю та соціальних послуг за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття може припинити трудові відносини, надавши нотаріально посвідчену письмову заяву про припинення працівником трудових відносин з підтвердженням того, що ця заява таким громадянином надіслана роботодавцю рекомендованим листом (з описом вкладеної до нього такої заяви).

Внутрішньо переміщена особа, яка не має документів, необхідних для надання статусу безробітного, отримує статус безробітного без вимог, що застосовуються за звичайної процедури. До отримання документів та відомостей про періоди трудової діяльності, заробітну плату (дохід), страховий стаж допомога по безробіттю цим особам призначається у мінімальному розмірі, встановленому законодавством на випадок безробіття [27].

З відповідей можна побачити, що ознайомлені зі своїми правами 17 респондентів, або 56,7%. А 13 респондентів або 43,3% - не ознайомлені зі своїми правами при працевлаштуванні.

14.Чи виникали у Вас труднощі з питань гендерної рівності при працевлаштуванні?

Останні десятиріччя у наукових колах з’явився новий термін «гендер», який спочатку використовувався для характеристики статусу жінки у суспільстві, а надалі адаптований традиційними суспільними науками. На сьогодні це поняття не лише увійшло у сферу гуманітарного знання, але й стало усталеною темою досліджень у європейських країнах.

Гендер на відміну від терміну «стать», що характеризує біологічну ідентифікацію чоловічого та жіночого, відображає відмінності в соціальних, економічних ролях, поведінці, ментальних і емоційних характеристиках між чоловічим і жіночим. Гендер є одним із базових соціальних інститутів, який разом з іншими соціально-демографічними і культурними характеристиками населення (раса, клас, вік) організує соціальну систему суспільства [60, с.10].

Термін «гендер» виник у Великій Британії. У перекладі з англійської мови гендер буквально означає граматичний рід – чоловічий, жіночий, середній. Надалі це поняття почало означати соціо-статеві характеристики статі, на відміну від власне біологічних (генетико-морфологічних, анатомічних, фізіологічних), – із властивими їй характеристиками способу життя, поведінки, намірів і прагнень тощо [53, с.11-12].

Серед основних нормативно-правових актів, спрямованих на реалізацію жінками і чоловіками своїх рівних прав і можливостей, є Конституція України, яка закріпила рівність прав жінки і чоловіка. Так, відповідно до статті 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [64, с.97].

З відповідей респондентів ми можемо побачити, що 90 % зазначили, що не виникали труднощі при працевлаштуванні з питань гендерної рівності, та у 10% опитаних виникали труднощі.

15.Чи стикалися Ви з відмовою роботодавця при працевлаштуванні, бо маєте дитину?

За допомогою цього запитання ми хотіли дослідити, як на працевлаштування може впливати наявність дитини. Ми припускаємо, що роботодавці можуть відмовити брати на роботу, бо є маленька дитина.

З відповідей опитаних, ми можемо зробити висновок, що 1 респонденту (3,3%) все ж відмовляли при працевлаштуванні. 7 респондентів (23,3%) відповіли ні і 22 респонденти (73,3%) – не мають дітей.

Тож можна зробити висновок, що наявність дитини для респондентів не є перепоною при працевлаштуванні.

**ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2**

Працевлаштування є важливим питанням сьогодення. Аналізуючи дослідження, можемо побачити, що внутрішньо переміщені особи шукають роботу: за допомогою родичів та друзів, центру зайнятості, друкованих видань, через сайти пошуку роботи, прямі звернення до роботодавців. Також намагаються шукати роботу за спеціальністю.

При виборі роботи внутрішньо переміщені особи вважають головними такі критерії: рівень заробітної плати, зручний графік, розташування майбутнього місця роботи також професійне зростання.

Резюме – це документ, за допомогою якого Ви можете звернути на себе увагу, зацікавити роботодавця своїми можливостями та професійними якостями та отримати запрошення на співбесіду.

Інформацію, яку Ви викладаєте в резюме, доведеться часто повторювати і підтверджувати під час : написання листа – звернення до роботодавця з метою отримання роботи; розмови з роботодавцем по телефону; особистої співбесіди; заповнення форм та анкет під час прийому на роботу; пошуку роботи через Інтернет

При складанні резюме у 16 респондентів не виникало труднощів та у 14 респондентів виникали труднощі.

Якщо людина не може зрозуміти як їй шукати роботу, існують семінари з техніки пошуку роботи. Ці семінари допомагають аналізувати різні проблеми, визначати варіанти їх розв’язання, вибрати найбільш підходящу для себе професію, спеціальність, за якою існує попит на ринку праці і можна буде працевлаштуватись, також як правильно скласти резюме.

Найчастіше людині при працевлаштуванні заважають такі психологічні чи соціальні бар’єри: 67,7% респондентів відповіли,що невпевненість в собі заважає при працевлаштуванні. Невпевненість в собі, взагалі, заважає в усіх формах життя. Бо ця проблема є справжнім психологічним бар’єром, з яким треба боротися. 56,7% опитаних вважають, що при працевлаштуванні заважає відсутність досвіду. 13,3% відповіли, що відсутність мотивації заважає при працевлаштуванні. Якщо буде відсутня мотивація, то людина взагалі не зможе зрозуміти чого вона хоче і яку роботу бажає отримати. 16,7% опитаних вважають, що заважає вік при працевлаштуванні.

27 опитаних відповіли, що існує вікова дискримінація. Дискримінація за віком у сфері праці в сучасний період набула такого поширення, що за масштабами наближається до гендерної нерівності. Аналізуючи вакансії при прийомі на роботу, можна зробити висновок, що більшість з них містить вікові обмеження (як правило, це 25-40 років). Водночас, ч. 3 ст.22 КЗпП встановлює, що вимоги щодо віку працівника можуть встановлюватися законодавством України, що не дозволяє встановлювати їх роботодавцем на власний розсуд. Аналізуючи проблеми ейджизму, можна виділити дві найбільш вразливі категорії працівників, що зазнають дискримінації в сфері праці – молодь та особи старших вікових груп.

**РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОЛІПШЕННЯ СТАНУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ**

**3.1. Теоретико-методологічні засади розробки практичних рекомендацій з поліпшення стану працевлаштування: соціологічний вимір**

Фахівці інституту економіки промисловості НАН України (ІЕП НАН України активно працювали над проблемами внутрішньо переміщених осіб. Вони підготували серію наукових доповідей і доповідних записок, ними підготовлено до видання наукова монографія «внутрішньо переміщені особи: від Подолання перешкоду до стратегії успіху». Книга вийшла в світ у грудні 2016 р.

Вчені-економісти на основі статистичних та соціологічних даних, результатів міжнародних і всеукраїнських моніторингових досліджень обґрунтували ресурсний потенціал внутрішньо переміщених осіб. Державна служба зайнятості України підтверджує, що серед переселенців з тимчасово окупованих територій, які зареєструвалися як безробітні, 64% складають особи з вищою освітою, 22 - з професійно-технічним, 14% - із середньою освітою. У той же час розподіл серед усіх безробітних за рівнем освіти склало: з вищою освітою - 44%, з професійно-технічною -35 і з середнім - 20%.

Така ж картина переважання безробітних переселенців з вищою освітою характерна для всіх регіонів України. Ситуація змінюється з часом, але тенденції зберігаються, про що свідчать дані Національної системи моніторингу внутрішньо переміщених осіб другого раунду. Професійна структура безробітних переселенців говорить про значний їх потенціал. Серед них 57% - фахівці, професіонали, службовці, 30% - особи з робітничими професіями і тільки 11% особи без професійної підготовки. Таким чином, працездатний контингент внутрішньо переміщених осіб характеризується високим освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем, і цілком обґрунтовано безробітні переселенці претендують на технологічні робочі місця, як і всі безробітні [61, с.5-8].

Серед основних проблем та бар’єрів, пов'язаних з працевлаштуванням внутрішньо переміщених осіб у приймаючих громадах, можна виокремити такі: брак вакансій; невідповідність професійної кваліфікації прибулих переселенців потребам ринку праці у новому місці проживання; відсутність житла; побоювання роботодавців з приводу того, що працівник не затримається на робочому місці; невизначеність напрямів можливої перекваліфікації внутрішньо переміщеної особи; відсутність належної державної підтримки роботодавців, які могли б сприяти працевлаштуванню внутрішньо переміщених осіб. До цього слід додати небажання внутрішньо переміщених осіб працевлаштовуватися на наявні вакансії через матеріальний чинник: наявні робочі місця пропонують невисокий рівень заробітної плати, який не задовольняє очікування та потреби внутрішньо переміщених осіб.

Для представників громад, що зазнають найбільшого впливу від зростаючої конкуренції за робочі місця, зокрема для осіб, що наразі є непрацевлаштованими та працюють не на повну зайнятість, є адресний підхід, покликаний уникнути погіршення відносин між внутрішньо переміщеними особами і приймаючими громадами. В цьому контексті доцільним є: 1) реагування на юридичні та інформаційні перешкоди для працевлаштування; 2) реформування наразі діючих програм на ринку праці з метою їх перетворення на робочу програму у відповідь на кризу, яка ефективно та результативно допомагає внутрішньо переміщеним особам у приймаючих громадах.

Хаотичне розселення вимушених переселенців в Україні не спричинило істотного погіршення структурних характеристик ринку праці. Структурне безробіття в усіх регіонах скупчення внутрішньо переміщених осіб має тенденцію до зменшення, тобто погіршення ситуації на регіональних ринках мають не структурний, а циклічний характер. Тому, окрім заходів перенавчання та підвищення кваліфікації для внутрішньо переміщених осіб, слід розробити механізм активізації економічної активності, створення нових робочих місць, розвитку підприємництва.

Адаптація переселенців має відбуватися в умовах взаємодії з приймаючими громадами, органами місцевої влади та держави. Успіх цього процесу залежить безпосередньо від активного співробітництва владних структур, громадських об’єднань та місцевих мешканців [11 ,с. 92].

Основні виклики, пов’язані з вимушеним переміщенням громадян, виявляються у зростанні навантаження на локальних ринках праці, у існуванні проблем розміщення, працевлаштування, медичного обслуговування, психологічної реабілітації, доступу до освіти, культурної та соціальної реінтеграції тощо. Уряд України вживає окремих заходів щодо вирішення проблем вимушено переміщених осіб, багато зусиль докладають міжнародні організації, волонтери, благодійні організації та окремі громадяни. Однак реалізація термінових заходів і приватних ініціатив не має необхідного потенціалу для комплексної підтримки у середньостроковій перспективі внутрішньої міграції населення з тимчасово не контрольованих Україною територій Донецької та Луганської областей і АР Крим.

Для ефективнішого вирішення проблем внутрішньо переміщених осіб пов’язаних з працевлаштуванням і доцільно реалізувати такі заходи:

Розвиток економіки, створення робочих місць і забезпечення зайнятості

1. Розробка і початок реалізації:

 – державної стратегії змін у структурі економіки, схемах розселення, розміщенні інфраструктури, пріоритетах формування людського потенціалу, принципах інтеграції українського суспільства;

 – регіональних і територіальних програм розвитку.

2. Обрахування потенційного впливу внутрішньо переміщених осіб на ринок праці в середньостроковій та довгостроковій перспективі.

3. Переглянути Концепцію міграційної політики України у зв’язку з новими викликами вимушеної внутрішньої міграції, складною економічною ситуацією та змінами в структурі трудової міграції в Україні.

4. Стимулювання створення нових робочих місць на контрольованих Україною територіях Донецької та Луганської областей, у регіонах, що межують з Донбасом, а також в інших регіонах України:

 – запровадження податкових канікул та процедур податкового компромісу для власників малого та середнього бізнесу, які переселяються з тимчасово неконтрольованих територій в інші регіони країни та відновлюють власний бізнес і створюють нові робочі місця;

– спрощення процедури відкриття господарської діяльності та відновлення втрачених документів під час залишення окупованих територій. Спрощення процедур створення підприємств з іноземними інвестиціями, інноваційних технопарків, бізнес-інкубаторів, вільних економічних зон тощо;

– запровадження пілотних проектів надання пільгових кредитів, у тому числі за рахунок міжнародних та іноземних фінансових інституцій, для стимулювання розвитку підприємницької діяльності тимчасових переселенців; доцільно стимулювати галузі, які не потребують великих інвестиційних витрат, наприклад: харчову промисловість;

 – активізація конструктивного співробітництва в рамках державно-приватного партнерства на регіональному рівні;

 – збільшення фінансування громадських робіт;

 – створення можливостей тимчасової зайнятості, в тому числі для жінок, зокрема пілотне впровадження програм «гроші за роботу»;

 – вдосконалення переліку професій, які потребують підтвердження.

5. Створення можливостей для проведення професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації внутрішньо переміщених осіб з урахуванням промислової специфіки регіону, де вони знаходяться, та актуальних потреб ринку праці. Основними умовами проведення перепідготовки та підвищення кваліфікації внутрішньо переміщених осіб вважати:

 – орієнтацію на актуальні потреби ринку праці та регіональну економічну специфіку (зокрема поширеність структурного безробіття);

 – працевлаштування після проходження перепідготовки та підвищення кваліфікації;

 – забезпечення технологічної суміжності між наявною професією та професією, за якою здійснюватиметься перепідготовка.

 Організація для внутрішньо переміщених осіб курсів підготовки до підприємницької діяльності з урахуванням регіонального компоненту та побажань особи, а також можливості перекваліфікації на універсальні професії.

6. Забезпечення горизонтального взаємозв’язку регіональних центрів зайнятості з метою надання більших можливостей для працевлаштування внутрішньо переміщених осіб:

 – актуалізація та щоденне оновлення загальнодержавної бази вакансій, пошук роботи для внутрішньо переміщених осіб здійснювати з урахуванням професійного досвіду та потреб ринку праці, незалежно від місця проживання особи;

 – створення привабливих умов для працевлаштування внутрішньо переміщених осіб в областях, відмінних від нинішнього місця проживання;

 – компенсація проїзду, забезпечення тимчасовим житлом на базі гуртожитків, державних готелів, хостелів, приватного житла; створення гнучкого графіка роботи за вахтовим методом.

7. Аналіз можливостей проживання у сільській місцевості внутрішньо переміщеної особи, які цього бажають. Забезпечити комплексний підхід щодо розвитку інфраструктури. Врахувати можливості концепції та стратегії сільського розвитку на базі потенціалу сільських громад, які розробляються, а також можливість використання резервних земель сільськогосподарського призначення в центральних та південних областях [17, с. 177-178].

**3.2. Рекомендації при працевлаштуванні внутрішньо переміщеної особи: теоретичний вимір**

Кожен військовий конфлікт супроводжується появою внутрішньо переміщених осіб, біженців та гуманітарними кризами. Для вирішення пов’язаних із цим проблем різними країнами розроблено комплекс інструментів. І саме в цьому контексті слід поглянути на вироблення політики як основний елемент забезпечення потреб внутрішньо переміщених осіб у довготерміновій перспективі. При виробленні політик чи рекомендацій потрібно розуміти не лише логіку процесу переміщення та його причини, а й більш широкий контекст, ті соціальні трансформації, що воно принесе [48].

Питання соціального захисту громадян, які переміщуються із зони збройного конфлікту, регулює закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб». Згідно зі статтею 1 цього Закону, внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, який постійно проживає в Україні, якого змусили або який самостійно покинув місце свого проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, масових порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру [73].

Працевлаштування та забезпечення житлом залишаються ключовими викликами для внутрішньо переміщених осіб в Україні, показує [останній раунд](http://www.iom.org.ua/sites/default/files/nms_report_march_2017_ukr_new.pdf) Національної системи моніторингу ситуації з внутрішньо переміщеними особами, яку реалізує Міжнародна організація з міграції (МОМ) за фінансування Європейського Союзу.

За чотири роки з початку конфлікту та переселення ситуація з доходами залишається однією з найскладніших для багатьох внутрішньо переміщених осіб. За даними дослідження Міжнародна організація з міграції, 45% внутрішньо переміщених осіб мають достатньо коштів лише на продукти харчування. 21% переміщених родин мають загальний рівень доходів у 1 500 – 3 000 гривень на місяць, в той час як 47% мають доходи від 3 001 до 7 000 грн. Середній дохід однієї внутрішньо переміщеної особи наразі становить 1 991 грн. на місяць.

Кількість працевлаштованих внутрішньо переміщених осіб трохи збільшилася з 35% у березні 2016 року, коли було проведено перше подібне дослідження Міжнародної Організації з Міграції, до 42% зараз. Проте, цей показник достатньо низький у порівнянні з рівнем зайнятості до переселення – близько однієї третини внутрішньо переміщених осіб, які мали роботу до початку конфлікту, досі не можуть працевлаштуватися.

 «Відсутність підтримки у пошуку шляхів вирішення проблем внутрішньо переміщених осіб та людей, що повертаються, ускладнює їхню інтеграцію та викликає залежність від допомоги з боку держави та неурядових організацій», – зазначив Голова Представництва Міжнародної організації з міграції в Україні Манфред Профазі. «За допомогою Національної системи моніторингу ситуації з внутрішньо переміщеними особами Міжнародна Організація Міграції прагне допомогти урядові України покращити обізнаність із ситуацією та потребами внутрішньо переміщених осіб, а також визначити останні тенденції для того, щоб уряд міг краще розробити основані на фактах заходи для забезпечення потреб переміщених осіб» [46].

Питання працевлаштування – одне з ключових для внутрішньо переміщених осіб. Переселенцям часто не вистачає або навичок для пошуку роботи саме на новому місці, або ж професійних знань в обраних сферах. Зокрема, зазначеній категорії громадян необхідні наступні послуги: підбір підходящої роботи; професійна орієнтація; організація професійного навчання та перенавчання для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці; сприяння у започаткуванні власного бізнесу; залучення до громадських та інших робіт тимчасового характеру, а також інформаційні та консультаційні послуги тощо. Також важливою проблемою є допомога у працевлаштуванні та адаптації людей з інвалідністю, які були вимушені переїхати у інші міста. Для цього необхідно залучення місцевих центрів зайнятості, підтримка влади та громадськості, які повинні допомогти цим людям почати нове життя [56, c. 9-10].

Коли людина опиняється без роботи, вона практично завжди починає відчувати свою соціальну непотрібність, покинутість і навіть певну неповноцінність. Тут є свого роду зачароване коло: депресія внаслідок втрати роботи - стан апатії - втрата соціальних зв'язків - втрата багатьох можливостей знайти роботу - депресія. Так, з часом шанси знайти нову роботу зменшуються.

Причини безробіття — не тільки економічні, але й індивідуально-психологічні. Дуже часто намагання працевлаштувати людину на ту чи іншу роботу виявляються марними. І це можна пояснити внутрішніми суперечностями людини. Причини цих суперечностей різні — занижена самооцінка, низький рівень домагань, неправильні настанови, які сформувалися, відсутність мотивації тощо. Тому дуже важливим є формування позитивної «Я-концепції», яка сприяє більш ефективній самореалізації на ринку праці.

Психологічна допомога безробітним – один з важливих напрямків роботи спеціалістів служби зайнятості. Коли пошук роботи затягується, а сьогодні, на жаль, це типове явище, то на безробітного чекає багато неприємностей, зокрема і психологічного характеру. Це песимізм і безпорадність, чому сприяє відчуття соціальної ізоляції. Це такі вкрай негативні та неприємні відчуття, як відсутність впевненості у собі, депресія, безнадія і постійна стурбованість за своє майбутнє. Безробітний підсвідомо намагається боротися з таким станом постійної стурбованості та хвилювань, але здебільшого далеко не кращим способом - у більшості випадків це проявляється в байдужості та апатії. Створюється парадоксальна ситуація - людині потрібно діяти, шукати вихід із стану безробіття, а вона опускає руки, здається перед труднощами, не долає їх, а звикає до них. Практика свідчить, що чим триваліше безробіття, тим значніші негативні зміни у психіці безробітного, тим вищий їх рівень і більша потреба в психологічній допомозі. Психологічна підтримка безробітних, індивідуальний підхід до кожного - важливий напрямок роботи профконсультантів-психологів, які працюють в службі зайнятості.

Спеціалісти з профорієнтації служби зайнятості відзначають, що кожний другий безробітний потребує психологічної допомоги для оптимізації, корекції психічного стану. Вони проводять первинну й поглиблену професійну діагностику та, власне, саме консультування. Профконсультаційну роботу проводять за двома основними напрямами: сприяють коригуванню психоемоційного стану людини, її самооцінки та допомагають оволодіти навичками технології пошуку роботи шляхом збирання, аналізу, вибору інформації, спілкування з роботодавцями (безпосередньо, по телефону, складання резюме). Для вирішення цих завдань спеціалісти з профорієнтації використовують як індивідуальні, так і групові форми роботи, враховуючи індивідуальні характеристики, основні проблеми конкретних її учасників [46].

Відповідно до п. 5 ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» внутрішньо переміщена особа, яка звільнилася з роботи (припинила інший вид зайнятості), за відсутності документів, що підтверджують факт звільнення (припинення іншого виду зайнятості), періоди трудової діяльності та страхового стажу, реєструється як безробітна та отримує допомогу по безробіттю, соціальні та інші послуги за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття відповідно до законодавства. Внутрішньо переміщена особа, яка не звільнилася з роботи (не припинила інший вид зайнятості), у разі неможливості продовження роботи (іншого виду зайнятості) за попереднім місцем проживання для набуття статусу безробітного та отримання допомоги по безробіттю та соціальних послуг за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття може припинити трудові відносини, надавши нотаріально посвідчену письмову заяву про припинення працівником трудових відносин з підтвердженням того, що ця заява таким громадянином надіслана роботодавцю рекомендованим листом (з описом вкладеної до нього такої заяви). У разі припинення приймання поштових відправлень на/з території адміністративно-територіальної одиниці, з якої здійснюється внутрішнє переміщення у зв’язку з визначеними обставинами, така заява подається до відповідного районного, міськрайонного, міського, районного у місті центру зайнятості за місцем проживання внутрішньо переміщеної особи.

Взята на облік внутрішньо переміщена особа, яка не має документів, необхідних для надання статусу безробітного, отримує статус безробітного без вимог, що застосовуються за звичайної процедури. До отримання документів та відомостей про періоди трудової діяльності, заробітну плату (дохід), страховий стаж допомога по безробіттю таким особам призначається у мінімальному розмірі, встановленому законодавством на випадок безробіття.

Чинним законодавством України передбачено заходи щодо сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб. Серед них:

- компенсація зареєстрованому безробітному з числа внутрішньо переміщених осіб фактичних транспортних витрат на переїзд до іншої адміністративно-територіальної одиниці місця працевлаштування, а також витрат для проходження за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, попереднього медичного та наркологічного огляду відповідно до законодавства, якщо це необхідно для працевлаштування;

- компенсація витрат роботодавця на оплату праці (але не вище середнього рівня заробітної плати, що склався у відповідному регіоні за минулий місяць) за працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб на умовах строкових трудових договорів тривалістю не більше шести календарних місяців, за умови збереження гарантій зайнятості такої особи протягом періоду, що перевищує тривалість виплати у два рази.

- компенсація витрат роботодавця, який працевлаштовує зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб строком не менше ніж на дванадцять календарних місяців, на перепідготовку та підвищення кваліфікації таких осіб. Сума компенсації встановлюється в межах вартості навчання з перепідготовки та підвищення кваліфікації, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого законом на дату здійснення роботодавцем такої оплати.

Реєстрація внутрішньо переміщеною особою юридичної особи (за умов її входження до складу засновників такої юридичної особи) або реєстрація такою внутрішньо переміщеною особою фізичної особи – підприємця здійснюється за її заявою та спрощеною процедурою (без вимог, що застосовуються за звичайної процедури) за місцем проживання такої особи у відповідному територіальному органі, уповноваженому здійснювати державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців, на підставі довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи.

Варто зауважити, що для належного та результативного працевлаштування внутрішньо переміщених осіб необхідно створювати умови для реалізації підприємницького потенціалу внутрішньо переміщених осіб, включаючи розвиток публічно-приватного партнерства із залученням до реалізації інвестиційних проектів суб’єктів малого та середнього підприємництва. Потребує удосконалення робота центрів зайнятості, поширення кращих практик роботи з внутрішньо переміщеними особами, запровадження спеціальних програм сприяння зайнятості [25].

Роботодавцям вигідно приймати на роботу переселенців.

Компенсація заробітної плати

Згідно з пунктом 24 ЗУ «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб», роботодавцям, які працевлаштовують внутрішньо переміщених осіб, належить компенсація витрат на оплату праці. Водночас вказано, що ця сума не має перевищувати середній рівень заробітної плати в цьому регіоні за попередній місяць.

Зазначені витрати включають основну та додаткову заробітну плату, визначену відповідно до частин першої та другої статті 2 Закону України «Про оплату праці», та суму єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, нарахованого на такі виплати.

Що потрібно зробити, щоб отримати компенсацію

Компенсація загальною тривалістю не більше ніж 6 місяців надається, якщо роботодавець працевлаштував зареєстрованого безробітного з числа внутрішньо переміщених осіб, на умовах строкового трудового договору, але тільки за умови збереження гарантій зайнятості такої особи упродовж періоду, що перевищує тривалість виплати удвічі.

Порядок оформлення компенсації заробітної плати:

– упродовж двох місяців із дня працевлаштування внутрішньо переміщеної особи, роботодавець має подати в Центр зайнятості заяву, викладену в довільній формі, на призначення компенсації, до якої необхідно додати копію трудового договору або інший документ, що підтверджує факт працевлаштування вимушено-переміщеної особи;

– не пізніше 5 днів із моменту нарахування заробітної плати, на яку нараховується компенсація, подати відомість за формою;

– рішення про призначення компенсації приймається Центром зайнятості упродовж 10 днів із дня подання заяви роботодавцем;

– у разі, якщо прийнято позитивне рішення про призначення компенсації, між ЦЗ і роботодавцем упродовж 7 днів укладається договір;

Термін надання компенсації заробітної плати внутрішньо переміщеним особам визначається далі так.

Цей термін визначається рішенням, погодженим з органами зайнятості та трудової міграції, координаційних комітетів сприяння зайнятості. Такі виплати призначаються на термін не більше ніж 6 місяців. Термін трудової угоди має перевищувати термін призначення компенсації не менше ніж удвічі.

Контроль за виконанням договору здійснюється наступним чином

Уповноважені представники Центру зайнятості населення відвідують роботодавця не рідше, ніж 1 раз на три місяці або за письмовим повідомленням про факти порушення роботодавцем умов компенсації й перевіряють достовірність відомостей і виконання умов договору упродовж терміну його дії.

Чи потрібно повертати компенсацію, якщо внутрішньо переміщену особу було звільнено раніше встановленого терміну

У разі передчасного звільнення внутрішньо переміщеної особи або розірвання трудового договору з формулюванням «за згодою сторін», раніше терміну, встановленого на отримання компенсації заробітної плати, роботодавець має у повному обсязі повернути отриману суму компенсації.

Компенсація витрат на перепідготовку та підвищення рівня кваліфікації

[Закон України № 245–19](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/696-2015-%D0%BF#n100) прописує, що роботодавцю, який приймає на роботу внутрішньо переміщену особу на термін від 12 місяців, надається компенсація на перепідготовку й підвищення кваліфікації таких осіб. Сума матеріальної компенсації встановлюється в межах вартості зазначених форм навчання. Важливо: відшкодування витрачених на навчання внутрішньо переміщених осіб коштів не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на дату здійснення роботодавцем такої оплати.

У компенсації заробітної плати внутрішньо переміщеної особи і відшкодування коштів, витрачених на перепідготовку внутрішньо переміщеної особи згідно з постановою [КМУ №696 від 8.09.2015 р](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/696-2015-%D0%BF). можуть відмовити в разі, якщо:

– у роботодавця є заборгованість в оплаті єдиного соціального внеску на загальнодержавне соціальне страхування або внесків на пенсійне страхування;

– підприємець визнаний в установленому порядку банкрутом чи проти нього заведено справу про банкрутство;

Також ця виплата компенсації роботодавцю може бути припинена в разі закінчення терміну дії довідки внутрішньо переміщеної особи: у такому разі відшкодування коштів триває після продовження довідки. Ця норма діяла до набрання чинності закону [№921–19](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/921-19), що скасовує необхідність продовжувати довідки внутрішньо переміщеної особи.

Крім загальної для безробітних допомоги з безробіття, переселенці, що стали на облік у Центрі зайнятості, можуть розраховувати на:

– відшкодування транспортних витрат, яких вони зазнали під час переїзду в іншу адміністративно-територіальну одиницю за місцем працевлаштування;

– компенсацію коштів, витрачених на проходження медичного та наркологічного огляду відповідно до законодавства, у разі якщо цього вимагають умови працевлаштування.

Треба зазначити, що фінансування всіх заходів щодо сприяння працевлаштуванню переселенців надається на внутрішньо переміщену особу, раніше зареєстрованих як безробітних, працевлаштованих за направленням Адміністративних Центрів зайнятості [70].

Працевлаштування внутрішньо переміщених осіб (або, як їх звикли нині називати, — переселенці) із зони АТО здійснюється на загальних підставах, а умови їх працевлаштування (основне місце роботи, сумісництво) залежатимуть від того, чи має кандидат на працевлаштування трудову книжку.

Видача дубліката трудової книжки

При цьому варто розглядати й таку можливість як видача дубліката трудової книжки. Розділ 5 «Дублікат трудової книжки» Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників доповнено пунктом 5.6, яким відтепер урегульовано порядок видачі дубліката трудової книжки працівнику, який не має доступу до своєї трудової книжки, оскільки на території, де він працював, сталася надзвичайна ситуація, передбачена Кодексом цивільного захисту України, або проводиться антитерористична операція.

Працівник може отримати дублікат трудової книжки за новим місцем роботи. Підставою для цього слугуватиме його заява та інформація довільної форми, яку надає у письмовому вигляді штаб з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації про виникнення надзвичайної ситуації або Антитерористичного центру при Службі безпеки України про проведення антитерористичної операції на території, де працював раніше працівник. Коли з’являється можливість перенести записи з дубліката до оригіналу трудової книжки, на першій сторінці дубліката зазначається «Дублікат анульовано», посвідчується печаткою роботодавця за останнім місцем роботи та повертається працівнику.

За умови видачі дубліката трудової книжки працевлаштування відбуватиметься на основне місце роботи.

**Права, обов’язки та гарантії переселенців**

Випробування внутрішньо переміщеним особам не встановлюється (ст. 26 Кодексу законів про працю України ). Заходи сприяння зайнятості переселенців поширюються на осіб, які зареєстровані як безробітні в органах Державної служби зайнятості і працевлаштовуються за її направленням. Такими заходами є:

* компенсація переселенцям фактичних транспортних витрат на переїзд до іншої адміністративно-територіальної одиниці місця працевлаштування, а також витрат для проходження за направленням органу Державної служби зайнятості попереднього медичного та наркологічного огляду відповідно до законодавства, якщо це необхідно для працевлаштування;
* компенсація витрат роботодавця на оплату праці (але не більше середнього рівня заробітної плати, що склався у відповідному регіоні за минулий місяць) за працевлаштування переселенців на умовах строкових трудових договорів тривалістю не більше шести календарних місяців, за умови збереження гарантій зайнятості такої особи протягом періоду, що перевищує тривалість виплати у два рази.

Тривалість компенсації витрат роботодавця, який працевлаштовує переселенців з числа громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (ч. 1 ст. 14 Закону про зайнятість ), понад шість місяців, але не більше 12-ти календарних місяців, визначається рішенням регіональних координаційних комітетів сприяння зайнятості за погодженням з відповідним територіальним органом Державної служби зайнятості:

* компенсація витрат роботодавця, який працевлаштовує переселенців строком не менше ніж на 12 календарних місяців, на перепідготовку та підвищення кваліфікації таких осіб. Сума компенсації встановлюється в межах вартості навчання з перепідготовки та підвищення кваліфікації, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого законом на дату здійснення роботодавцем такої оплати [16].

**3.3. Рекомендації при працевлаштуванні внутрішньо переміщеної особи: практичний підхід**

**Семінар «ПОРАДИ ЩОДО СКЛАДАННЯ РЕЗЮМЕ»**

**Цільова аудиторія учасників (слухачів):** внутрішньо переміщені особи, які перебувають у пошуку роботи і потребують допомоги у підготовці резюме.

**Мета заходу:** поліпшення стану працевлаштування внутрішньо переміщених осіб та дати поради у складанні резюме.

**Основні питання:**

* Що таке резюме;
* Типи резюме;
* Структура та основні вимоги до складання резюме;
* Відеорезюме;
* Мета та переваги підготовки відеорезюме;
* Структура та загальні правила підготовки відеорезюме.

**1.Резюме**

При працевлаштуванні резюме має велике значення. Бо, в сьогоденні резюме стало головною особливістю при працевлаштуванні безробітного на певне робоче місце. На ринку праці існує конкуренція між претендентами на кожне місце, яке є вакантним. Добре працевлаштуватися виходить не тільки у більш кваліфікованих, а й у тих, які добре представлять свої переваги як майбутнього співробітника у певній організації.

Роботодавці мають мету при підборі працівників. Вони повинні знайти такого працівника, який більше за всіх підійде по всім вимогам за конкретною вакансією. Тож претендент має якнайкраще постаратися скласти своє резюме, аби роботодавець зацікавився кандидатурою.

При ухваленні на роботу роботодавець прагне якнайширше володіти інформацією про найманого працівника. Роботодавці надають перевагу висококваліфікованим працівникам, зі стажем та досвідом роботи. При цьому особи, які влаштовуються на роботу, повинні подати про себе достовірні дані.

Дедалі рідше при прийомі на роботу працівника просять написати автобіографію. Автобіографія як документ щодо особового складу містила загальну інформацію та основні факти біографії працівника: його прізвище, ім’я, по батькові, дату та місце народження; відомості про освіту і трудову діяльність; короткі відомості про склад сім’ї. Проте відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» (стаття 11) забороняється вимагати від осіб, які працевлаштовуються, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя [22].

Важливим фактором у роботі кадрової служби при виборі кандидата на вакантне місце, що допомагає ухвалити правильне рішення, стало резюме.

**Резюме** – це документ, в якому особа, яка його складає, подає короткі відомості про свої навчання, трудову діяльність та професійні успіхи й досягнення.

 Резюме ще називають CV («сі–ві», curriculum vitae, що латинською мовою означає «шлях життя»). Головне призначення резюме – привернути увагу до себе в ту мить, коли його читають уперше. У наявності резюме зацікавлені обидві сторони: і роботодавець, і людина, яка претендує на вакантну посаду. Резюме дозволяє роботодавцеві отримати важливу загальну інформацію про претендента та можливості його професійного зростання; а для людини, яка влаштовується на роботу, це зручна форма подання своїх даних.

Вдало написане резюме стає одним із найефективніших засобів самореклами. Організація, яка потребує нових співробітників і рекламує вільні посади в своєму офісі, отримує десятки, а то й сотні резюме від охочих влаштуватися на роботу. Вивчення резюме є обов’язковою процедурою при підборі персоналу на будь-яку посаду [4, с.33-35].

Резюме - це метод реклами, який підкреслює ваші сильні сторони і підкреслює такі основні моменти.

* Навички, які будуть корисні організації.
* Ваша здатність виконати роботу краще, ніж будь-хто інший.
* Ваша здатність вирішувати проблемні ситуації і добиватися результатів.

Кожен крок спрямований на те, щоб переконати роботодавця, що ви можете виконувати відповідальну роботу, що у вас позитивний робочий настрій, що ви ефективно працюєте в команді і взаємодієте з іншими. Ваше резюме повинне показати роботодавцю, що він не помилиться, запросивши вас на інтерв'ю [30, с.104].

Щоб вирішити, яку саме інформацію потрібно помістити в резюме, необхідно пам'ятати одне базове правило: ви повинні показати, що здатні буди корисним для майбутнього роботодавця [30, с.129].

Краще створювати кілька варіантів резюме. Написати загальну версію резюме, а потім доповнювати її і виділяти ключові навички, в залежності від вимог тієї чи іншої вакантної посади.

При повному або практично повному збігу вимог вакантної посади і відображеної в резюме кваліфікації приверне увагу роботодавця як ніщо інше.

Ключ до написання цільового резюме - провести дослідження і з'ясувати, які реальні потреби компанії або індустрії, в якій ви шукаєте роботу [30, с.104-105].

**2.Типи резюме**

Існують декілька основних типів резюме: хронологічне, функціональне та комбіноване.

**Хронологічне резюме** – досвід роботи наведений у хронологічній послідовності (зворотній порядок від останнього місця роботи). Також перераховуються обов’язки, які виконували.

- Досвід роботи, освіта та ін. вказуються в зворотньому хронологічному порядку;

- Стисло описується досвід, підкреслюючи досягнення та навики;

- Резюме слід починати коротким узагальненням досвіду.

Резюме хронологічного типу можна використовувати, якщо:

- ви хочете отримати посаду в сфері, де у вас спостерігається стійкий і вражаючий прогрес;

- останнє місце роботи – це сильна сторона вашого трудового досвіду і ви плануєте й надалі займатися цією діяльністю [20].

Хронологічне резюме дозволяє наочно продемонструвати свій список. Але якщо у вас поки що немає досвіду роботи, то варто придивитися до інших типів резюме ( див. табл. 4.1) [4, с.36].

Таблиця 4.1

**Типові переваги і недоліки хронологічних резюме**

|  |  |
| --- | --- |
| Переваги | Недоліки |
| Хронологічне резюме дає роботодавцеві саме те, що йому потрібно – зручну для аналізу картину трудової діяльності. Роботодавці віддають перевагу цьому типу резюме, тому що в ньому найдостовірніше виділено ті моменти, які більшість людей вважає найважливішими критеріями при прийомі на роботу | Основним недоліком є те, що воно не завжди може подати у вигідному світлі ті етапи трудової кар’єри, які є найзначущішими і безпосередньо пов’язані з майбутньою роботою. Наприклад, певний аспект трудової біографії, що має безпосередній стосунок до майбутньої роботи, пов’язаний з діяльністю, якою ви займалися років п’ять тому, а з тих пір довелося змінити два чи три місця роботи. У резюме хронологічного типу цей епізод виявиться не на початку, а десь посередині послужного списку |

**Функціональне резюме** показує досвід, професійні навички та досягнення. Про місце роботи можна описати в загальному обсязі, або взагалі пропустити. Бо увага зосереджується на ваших трудових досягненнях. Ця форма резюме найчастіше використовується, коли була перерва в роботі або є необхідність змінити професію.

Такого типу резюме слід використовувати, якщо:

 Ви претендуєте на рядову посаду і нема що сказати про попереднє місце роботи;

Після великої перерви ви повертаєтесь до даної сфери діяльності;

Відобразити ваш досвід за хронологічним порядком буде працювати проти вас;

Ви працювали в багатьох місцях, але не мали службового зростання.

Завдяки функціональному резюме можна приховати брак досвіду, підкресливши свої сильні сторони. Однак не всі роботодавці з ентузіазмом ставляться до функціональних резюме. Відсутність хронології може їх насторожити. Функціональне резюме більше підійде для сфер діяльності, в яких конкретні навички та вміння важливіші, ніж формальний досвід. Якщо ви впевнені у своїх знаннях, але досвіду роботи недостатньо – функціональне резюме для вас ( див. табл. 4.2) [4, с.37].

Таблиця 4.2

**Типові переваги і недоліки функціональних резюме**

|  |  |
| --- | --- |
| Переваги | Недоліки |
| Резюме функціонального типу відволікає увагу від тих аспектів трудової біографії (наприклад, у період безробіття), які можуть знизити шанси успішно пройти цей етап початкового відбору | Основний недолік резюме функціонального типу полягає в тому, що багато роботодавців ставиться до такого резюме з певним упередженням.  Роботодавцям  важливо знати. які конкретні роботи, вказані у функціональному резюме, дозволили продемонструвати очікувані кваліфікації і були успішно виконані |

**Комбіноване резюме** поєднує в собі типи хронологічного і функціонального резюме. У такому типі резюме можна вказати весь свій досвід, докладніше описати свої досягнення та навички.

Багатьом людям такий тип резюме найзручніше використовувати. Він дозволяє показати свій досвід, виділити професійні успіхи, що допомагає роботодавцеві скласти найповнішу картину ( див. табл. 4.3) [4,с.37-38].

Таблиця 4.3

**Типові переваги і недоліки комбінованих резюме**

|  |  |
| --- | --- |
| Переваги | Недоліки |
| Основною перевагою резюме комбінованого типу є те, що воно подібне до резюме функціонального типу, дозволяє з самого початку звернути увагу потенційного роботодавця на реальні заслуги і професійні навички | У комбінованому типі резюме є єдиний недолік, а саме: роботодавцям, особливо тим, хто віддає перевагу резюме хронологічного типу, може здатися, що намагаються приховати певні аспекти з минулого |

**3. Структура та основні вимоги до складання резюме**

Роботодавці очікують від резюме чіткої характеристики пошукача. Роботодавці припускають, що в резюме може бути не вся достовірна інформація. Таким чином, роботодавці заздалегідь припускають, що резюме дає їм неповну картину, і використовують його тільки в якості для відбіркових інтерв'ю і рішення про наймання на роботу.

 Незалежно від типу резюме (хронологічне, функціональне або комбіноване) - всі резюме схожі одне на одне. Аби роботодавець зацікавився вашим резюме треба вміти виділити головне та звернути увагу на вашу кандидатуру.

Ваше резюме переслідує дві цілі: 1) бути досить інтригуючим, щоб вас запросили на співбесіду; 2) після проходження інтерв'ю знову підтвердити ваші навички і показати, яким чином, зайнявши вакансію і отримавши бажану роботу, ви зможете вирішити поставлені задачі конкретного роботодавця [69, с.8-9].

Роботодавці не полюбляють робити припущення про кваліфікацію і вгадувати, яка вакансія цікавить пошукача. Мало просто повідомити про вивчені предмети і спеціальності, заявленої в дипломі. Необхідно додати графу «Мета» і перелік навичок, значущих для зацікавленої вас посади.

Резюме повинно бути цілеспрямованим, тому не варто однакову увагу приділяти всьому робочому досвіду. Багато людей, які перший раз складають резюме, роблять його у вигляді списку, в якому перераховують весь свій робочий досвід. Розділіть весь цей досвід на два списки - А і В. Список А буде мати інформацію, значущу для бажаної посади, список В варто назвати «Інший досвід» і привести в ньому інформацію, безпосередньо пов'язану з бажаною посадою.

Психологи вважають, що краще запам'ятовується інформація, вміщена на початку повідомлення. Найважливішу інформацію, яка повинна привернути увагу роботодавця, помістіть в початок резюме [30, с.98-99].

Для того, щоб ваше резюме зацікавило роботодавця і було індивідуальне, воно повинно відповідати трьом чинникам.

Насправді таких нюансів досить багато. І врахувати їх усі ви не зможете, бо в процесі отримання відгуку на своє резюме не все залежить від вас.

Але згідно з принципом 20/80 - емпіричне правило, введене соціологом Вільфредо Парето, саме ці три ключові чинники дозволять вам отримувати 80 відсотків результату, прикладаючи 20 відсотків зусиль. І цими чинниками є:

* Стислість;
* Індивідуальність;
* Зосередженість на результатах.

**Перший чинник - стислість**

На одну і ту ж вакансію претендують десятки, а іноді і сотні інших кандидатів. Тому роботодавцю фізично не вистачить часу приділити кожному резюме достатньо часу. І якщо ваше резюме схоже на подібну автобіографію з купою місць роботи, великою кількістю виконуваних обов'язків і іншої зайвої інформації, то роботодавець навряд чи за дві-три хвилини відшукає в ньому цінну інформацію, яка позитивно вплине на його рішення про подальшу співпрацю з вами.

Тому завданням вашого резюме є опис досягнень, досвіду роботи, та іншої цінної інформації, що підходить саме цьому роботодавцю.

**Другий чинник – індивідуальність**

У своєму резюме вам треба показати, чому саме ви підходите для конкретної компанії і саме на цю посаду. Вам необхідно зі всього свого досвіду виділити те, що потрібно даному роботодавцю.

Після звернення уваги на свою особистість, ви повинні написати все це на мові потенційного роботодавця, використовуючи інформацію з вакансії, а також будь-яку іншу інформацію, яку ви зможете знайти про компанію.

**Третій чинник – зосередженість на результатах**

Ваша трудова діяльність необхідна для отримання якогось конкретного результату. І роботодавець, переглядаючи резюме кандидатів, шукає саме таких людей, які не тільки знають, чого вони повинні досягти, а й здатні цей самий результат давати [41, с.10-11].

Резюме повинно бути стислим, правдивим і не перетворюватися на роман. Ваша мета – створити приємне враження про себе, переконати у тому, що ви саме та людина, яка зможе прекрасно виконувати роботу, на яку претендує.

 Для викладення досвіду роботи та інформації про освіту використовуйте зворотний хронологічний порядок.

 Стиль резюме відрізняється:

- стислістю;

- конкретністю;

- вибірковістю (не вважайте, що зайва інформація зробить його кращим. Вказуйте інформацію, яка досягне цілі професійного резюме);

- чесність (не включайте у резюме неправдиву інформацію, проте правильно розставляйте акценти).

Текст і візуальне оформлення резюме повинні зробити ознайомлення з ним максимально комфортним. Запобігайте незрозумілих скорочень та довгих фраз. Друкуйте резюме на папері найвищого ґатунку та, за можливістю, крупним шрифтом. Зробіть чіткі рубрикації тексту, тобто виділіть необхідні заголовки.

Текст резюме розбивається на короткі, зручні для читання абзаци. Добре виглядають маркіровані списки й дуже погано – підкреслення та курсиви. Взагалі, велика кількість підкреслень зорово неймовірно засмічує сторінку й робить текст незручним для сприйняття. Читаючи його, людина буде відчувати приховане роздратування. Тому всі виділення краще робити жирним шрифтом, при цьому звівши їх кількість до мінімуму[47, с.77].

**Структура резюме**

Незалежно від типу структура резюме є більш-менш сталою і містить такі компоненти:

1. Назву виду документа (посередині).

2. Текст документа, який містить таку інформацію:

а) контакти (домашня, електронна адреси, телефон – робочий, домашній, мобільний);

 б) прізвище, ім’я, по батькові (у називному відмінку). Виділяють жирним шрифтом;

 в) мету написання документа (заміщення вакантної посади, участь у конкурсі, проекті);

 г) досвід роботи. Подають у зворотному порядку: від останнього місця роботи до попереднього, зазначаючи період роботи, назву установи, сферу її діяльності, посаду, посадові обов’язки, досягнення; відомості про тимчасову роботу, роботу за сумісництвом, якщо вони відповідають посаді, на яку претендує особа. Якщо досвід роботи відсутній, акцентують увагу на освіті й навичках;

 д) освіту. Повна назва навчального закладу, спеціальність, рік вступу і рік закінчення; факультативні тренінги, курси, семінари, які стосуються очікуваної посади;

е) професійні вміння і навички (опис кожної навички має бути підкріплений відповідним фактом: зазначають швидкість друкування, категорію посвідчення водія, комп’ютерні навички (конкретні пакети програм), володіння іноземною мовою (зазвичай кандидати на ту чи іншу посаду зазначають рівні володіння іноземною мовою за трибальною чи п’ятибальною шкалою щодо трьох аспектів мови та мовлення: читання; розмовна мова; письмова мова, також можна зазначити кількість балів;

є) додаткову інформацію (відомості про громадську діяльність, про членство у професійних об’єднаннях, зазначення можливості відряджень, ненормованого робочого дня тощо);

ж) вказівка на можливість надання рекомендацій (вислови «Рекомендації буде надано на вимогу» або «За потреби надам рекомендації» можна зазначати лише тоді, коли такі рекомендації насправді є) [4, с.38-39].

**4. Відеорезюме**

Відеорезюме може являти собою або короткий відеоролик із записом самопрезентації кандидата в якості доповнення до традиційного резюме, або повноцінне відеорезюме [74, с.48].

Відеорезюме – нова форма презентації, портрет спеціаліста, що дає можливість заочно продемонструвати потенційному роботодавцю свої особисті і професійні якості, уникнути безрезультатних співбесід і зекономити час на пошук роботи.

Відеорезюме – короткий відеоролик у цифровому форматі, зручний для передачі електронними засобами, що містить інформацію про навички, досвід, інтереси та переконання кандидата та відповідає на запитання, чому саме він є найкращим кандидатом на вакансію [33].

Сьогодні все більша кількість кандидатів на різні посади, різних спеціальностей) нарівні з використанням креативних резюме, заявляють про себе за допомогою відеороликів. Так більше шансів, що вас помітять і візьмуть на вподобану вам вакансію. І ось чому:

У більшості випадків при відборі персоналу вирішальним виявляється перше враження. З розумом складене відеорезюме, де ви будете виглядати впевнено, не будете нервувати (для багатьох звичайна співбесіда – це стресова ситуація), створить позитивне перше враження.

У разі якщо кандидат не має великого досвіду роботи і не може похвалитися якимись видатними навичками, велика ймовірність, що його звичайне резюме буде відсіяно ще на стадії первинного відбору претендентів. Відеорезюме допоможе залучити до вашої персони увагу кадрового відділу і підвищить шанси на подальший розгляд вашої кандидатури (на стандартній співбесіді) за рахунок свого формату, що поєднує динамічну картинку з «живим» звуком.

Дана форма самопрезентації збільшує коло інформації, яку людина може надати і дозволяє правильно сформувати потрібний йому імідж.

Відеорезюме — незамінний інструмент при пошуку віддаленої роботи або роботи в іншому місті, а також за кордоном.

Відеорезюме — це можливість підготуватися до співбесіди зрозуміти, що слід підкоригувати, побачити себе з боку і відшліфувати навички самореклами [21].

**5. Мета та переваги підготовки відеорезюме**

Переваги відеорезюме

- Невелика кількість аналогічних резюме. На відміну від стандартного, резюме у форматі «відео» виділить вас у натовпі інших шукачів. Не можна сказати, що звичний формат резюме став менш ефективним, швидше відео звернення виглядають більш вражаючими і незвичайними, тому аналізуються та оцінюються в першу чергу.

- Відеорезюме дозволяє потенційному роботодавцю скласти враження про кандидата за зовнішнім виглядом.

- Оскільки більшість кандидатів на посаду вперше зустрічаються з потенційним роботодавцем на його території під час співбесіди, вони досить часто відчувають певний стрес, що заважає ефективно презентувати себе, почуватися природно і невимушено. Відеорезюме складається в комфортних умовах, дозволяє обрати час, місце, потренувати мову, тобто справити найкраще враження. Перше враження, на думку психологів найсильніше і запам’ятовується. Тому у тих кандидатів, які відправлять роботодавцю відеорезюме є перевага перед тими, хто цього не зробив.

- Головний недолік звичайних резюме в тому, що роботодавці не бачать за ними реальних людей. Є тільки список навичок, умінь, перерахування минулих місць роботи та навчання і статична фотографія. Резюме ж у форматі «відео» розкриває особистісні якості людини.

- Інформація краще запам’ятовується при динамічному переміщенні предмета. Цей принцип використовують у рекламі та в Інтернеті. Відеорезюме динамічне, тому запам’ятовується набагато краще.

- За допомогою якісного відео, можна вигідно підкреслити особисті якості, сильні сторони (зокрема, навички спілкування).

- Знайомство з новими технологіями буде плюсом при відборі кандидатів.

- Також запис відео дає можливість краще підготуватися до першого, хоч і заочного, знайомства, продумати відповіді на питання, що цікавлять роботодавця, та за необхідності зробити кілька дублів.

- Відео дає можливість доповнити стандартне резюме емоціями та показати особистість кандидата, а не лише його освіту та досвід.

**6. Структура та загальні правила підготовки відеорезюме**

Відеозвернення має складатися з таких частин:

- Вступ. На початку вітаємо роботодавця і представляємося. Дуже важливо починати зі свого імені та прізвища. Молоді пошукачі можуть опустити по батькові.

- Знайомство. Відразу після привітання назвіть посаду, яку Ви хотіли б зайняти, а також навчальний заклад, в якому Ви здобували освіту. Це дуже важливий момент, оскільки найкраще запам'ятовується та інформація, яка була сказана на початку і в самому кінці.

- Досвід роботи (стисло) – детальнішу інформацію керівник зможе отримати з Вашого письмового резюме.

- Додаткова інформація. Опишіть свої ділові якості, скажіть про вдалі проекти під час роботи чи навчання, назвіть місця проходження практики і стажування. Зупиніться на тих знаннях і навичках, якими володієте.

- Підсумок. Акцентуйте увагу роботодавця на тому, чим Вас приваблює вакансія і які маєте підстави, щоб її зайняти. Повідомте про наявність рекомендацій.

Дані пункти можуть мінятися місцями: наприклад, для того щоб привернути увагу роботодавця, можна спочатку розповісти про свої професійні уміння і навички (це особливо актуально для кандидатів без досвіду роботи).

В Інтернеті є багато прикладів цікавих відеорезюме, саме вони можуть стати Вашим натхненням та прикладом. Варто переглянути і невдалі приклади резюме, щоб чітко визначити з тим, чого не варто робити. Готуючи резюме, варто зосередитись на професійних якостях.

Правила підготовки відеорезюме

- Незважаючи на вільний стиль подачі себе як фахівця, у жодному випадку не варто забувати про те, що це ваше ділове портфоліо, а не аматорська зйомка. Тому зробіть кілька хвилин відео максимально інформативними. Заздалегідь продумайте, які навички ви хочете продемонструвати роботодавцю.

- Відеорезюме має бути коротким, але інформативним. Не витрачайте марно чужий час: оптимальна тривалість – від однієї до трьох хвилин. Відеорезюме повинно розкривати і показувати вас. Розкажіть, що ви можете зробити для роботодавця, чому йому варто найняти саме Вас.

- Правильно розставте акценти при відеозапису. Важливими є перші 20 секунд до 1 хвилини, вся інша інформація має бути допоміжною.

- Відеорезюме повинно мати конкретну ціль. Не створюйте резюме просто так, в нікуди. Воно має відповідати конкретній посаді в конкретній організації. Готуйте відеорезюме для кожного роботодавця окремо, при цьому розставляючи акценти для кожної з вакансій.

- Не зачитуйте своє резюме – це пуста трата часу як свого, так і роботодавця, адже відтворення письмового резюме у кадрі не справить гарного враження, тому розповідь має бути невимушеною й щирою.

- Продумайте інтер’єр. Крім технічної складової, підготуйте місце відеозапису. Зйомку проводьте в діловій обстановці, що нагадує офіс і буде далеко від різних джерел шуму. Оберіть нейтральний фон (стіна світлого кольору) або інтер'єр у діловому стилі, наприклад, бібліотека.

- Зверніть увагу на освітлення: важливо щоб світло було досить яскравим і не спотворювало риси обличчя.

- Під час запису відеорезюме необхідно усунути всі зайві звуки, що можуть погано позначитися на якості відзнятого матеріалу (у тому числі шелест одягу або паперу).

- Зверніть увагу на свій зовнішній вигляд, одяг, міміку, жести. Запам’ятайте, знайомлячись з вами, роботодавець оцінює не тільки ваші слова, а й одяг, інтонацію голосу, погляд, жести і т. д. Не відходьте занадто далеко від робочої манери поведінки.

- Одяг. Не одягайте речі в дрібну смужку чи дрібну клітинку: у кадрі вони будуть «рябими» або, що теж можливо, «гратимуть» різними кольорами.

- Уникайте суто білого або суто чорного кольорів в одязі (виглядає як надлишок світла або, навпаки, темна пляма). Надайте перевагу одягу нейтрального тону: темно-синього, зеленого, помаранчевого, бежевого.

- Уникайте надлишку дрібних деталей в одязі. Численні ґудзики або волани у кадрі втрачають вишуканість чи оригінальність і будуть відволікати увагу роботодавця від Вашої розповіді.

- Під час зйомки дивіться в об'єктив камери.

- Стиль викладу інформації – залежить від бажаної посади. Для творчих професій слід виявити креативність, неординарність, для фінансових – чіткість, для управлінських – комунікативні навички та лідерські здібності. Будьте креативним, але професійним. Не відходьте занадто далеко від робочої манери поведінки.

- У тексті відеорезюме уникайте складних, важких для вимови слів, абревіатур, чисел. Спробуйте замінити їх або сказати простіше, інакше. Якщо ви не знаєте, як правильно поставити наголос, краще замініть проблемне слово.

- Посмішка викликає довіру і симпатію. Як і впевненість та чіткість рухів.

- Уникайте надмірної жестикуляції. Заздалегідь оберіть позу, у якій вам зручно говорити і ви почуватиметесь впевнено і спокійно.

- Пам'ятайте: резюме повинно бути лаконічним і не містити зайвих відомостей. Не заглиблюйтеся в опис свого хобі або додаткових якостей, які не є визначальними для прийому на дану роботу. З іншого боку, резюме має бути природнім, Ви не повинні виглядати як робот, який методично описує, що він вміє. Роботодавець повинен побачити живу та готову до співпраці людину, яка хоче знайти роботу своєї мрії.

- Будьте собою.

- Переконайтеся, що резюме є цікавим, викликає інтерес. Перед тим, як відправити його потенційному роботодавцю, дайте переглянути ролик родичам, близьким людям, знайомим. Врахуйте, їхню думку та поради.

- Резюме має містити титри, в яких вказані ваші контактні дані.

- Готовий ролик можна обробити за допомогою відеоредактора, так він буде сучаснішим і яскравішим.

Найголовніша порада – не варто в відеорезюме фіксувати весь свій досвід роботи, ролик повинен бути динамічним і спонукати рекрутера зустрітися з вами особисто [33].

У 14 респондентів виникали труднощі при складанні резюме. З цими людьми ми проводили семінар. Мета цього семінару – процес підвищення самооцінки, правильності складання резюме.

**ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3**

Питання працевлаштування – одне з ключових для внутрішньо переміщених осіб. Внутрішньо переміщеним особам не вистачає навичок та професійних знань при пошуку роботи на новому місці. Тому необхідні наступні послуги: підбір підходящої роботи; професійна орієнтація; організація професійного навчання та перенавчання для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці; сприяння у започаткуванні власного бізнесу; залучення до громадських та інших робіт тимчасового характеру, а також інформаційні та консультаційні послуги тощо. Також важливою проблемою є допомога у працевлаштуванні та адаптації людей з інвалідністю, які були вимушені переїхати у інші міста.

Коли внутрішньо переміщена особа не може самостійно знайти роботи, вона може звернутися до центру зайнятості. Спеціалісти з профорієнтації служби зайнятості відзначають, що кожний другий безробітний потребує психологічної допомоги для оптимізації, корекції психічного стану. Вони проводять первинну й поглиблену професійну діагностику та, власне, саме консультування. Профконсультаційну роботу проводять за двома основними напрямами: сприяють коригуванню психоемоційного стану людини, її самооцінки та допомагають оволодіти навичками технології пошуку роботи шляхом збирання, аналізу, вибору інформації, спілкування з роботодавцями (безпосередньо, по телефону, складання резюме). Для вирішення цих завдань спеціалісти з профорієнтації використовують як індивідуальні, так і групові форми роботи, враховуючи індивідуальні характеристики, основні проблеми конкретних її учасників.

Важливим фактором у роботі кадрової служби при виборі кандидата на вакантне місце, що допомагає ухвалити правильне рішення, стало резюме.

Резюме ще називають CV («сі–ві», curriculum vitae, що латинською мовою означає «шлях життя»). Головне призначення резюме – привернути увагу до себе в ту мить, коли його читають уперше. У наявності резюме зацікавлені обидві сторони: і роботодавець, і людина, яка претендує на вакантну посаду. Резюме дозволяє роботодавцеві отримати важливу загальну інформацію про претендента та можливості його професійного зростання; а для людини, яка влаштовується на роботу, це зручна форма подання своїх даних.

Вдало написане резюме стає одним із найефективніших засобів самореклами. Організація, яка потребує нових співробітників і рекламує вільні посади в своєму офісі, отримує десятки, а то й сотні резюме від охочих влаштуватися на роботу. Вивчення резюме є обов’язковою процедурою при підборі персоналу на будь-яку посаду.

При працевлаштуванні резюме має велике значення. Бо, в сьогоденні резюме стало головною особливістю при працевлаштуванні безробітного на певне робоче місце. На ринку праці існує конкуренція між претендентами на кожне місце, яке є вакантним. Добре працевлаштуватися виходить не тільки у більш кваліфікованих, а й у тих, які добре представлять свої переваги як майбутнього співробітника у певній організації.

**ВИСНОВКИ**

1. Фактично, внутрішньо переміщені особи, це особи, які підпадають під визначення вимушені переселенці, але які, покинувши місце свого постійного проживання, залишаються в країні своєї громадянської належності та можуть користуватися її захистом.

До основних проблем з якими стикаються внутрішньо переміщені особи, які перемістились на підконтрольну Україні територію, можна віднести наступні: проблема працевлаштування, проблема житла, проблема в психологічній адаптації, фінансове становище, розірвання родинних зв’язків, юридичні питання.

Україна повинна звернути свою увагу на міжнародний досвід, коли планує чи буде планувати нові програми для переселенців.

Порядок оформлення і видачі довідки про взяття на облік особи, яка перемістилася з тимчасово окупованої території України, районів проведення АТО або населеного пункту, розташованого на лінії зіткнення, визначений Постановою Кабінету Міністрів України № 509 від 01.10.2014 року.

Згідно даного Порядку, для отримання довідки необхідно звернутися в Управління праці та соціального захисту населення за місцем тимчасового проживання переселенця.

2. Одним із завдань дослідження було розробити структуру констатувального експерименту. З цією метою ми провели соціологічне опитування внутрішньо переміщених осіб у формі стандартизованого анкетування. Ми розробили анкету із 19 запитань напіввідкритого, закритого типу та запитання-фільтру. Наша вибірка складала 30 внутрішньо переміщених осіб, з яких 15 жінок ( 50 % респондентів) і 15 чоловіків (відповідно – 50 %). За допомогою розробленого інструментарія ми провели соціологічне дослідження з внутрішньо переміщеними особами.

Внутрішньо переміщені особи – це люди або групи людей, які були змушені залишити свої домівки або місця проживання для того, щоб уникнути наслідків озброєного конфлікту, ситуацій насильства, порушень прав людини або стихійних лих, чи техногенних катастроф, і які не перетнули визнаний на міжнародному рівні державний кордон країни.

3. Одним із завдань нашої роботи було виявлення психологічних і соціальних бар’єрів при працевлаштуванні внутрішньо переміщених осіб Отримавши необхідні дані, було зроблено їх усебічний соціологічний аналіз. В узагальненому вигляді результати нашого опитування можна виразити у формі тез:

- Більшість людей (76,5%) шукають роботу через сайти пошуку роботи, також звертаються до родичів та друзів (11,6%), пряме звернення до роботодавців (11,8%), друковані видання, за допомогою центру зайнятості та фріланс (по 5,9%).

- Серед усіх опитаних, 38 % відповіли, що найбільше значення має рівень заробітної плати. 22 % обрали зручний графік роботи. В наш час все ж таки велике значення має професійне зростання, 13% респондентів відповіли, що для них є важливим професійний зріст при виборі роботи. Також важливим критерієм при виборі роботи є розташування. 11% опитаних обрали умову - близькість до дому. Рівну кількість відсотків мають значення громадське визнання та корисність і можливість отримати новий досвід – 6%. Можливість налагодити зв’язки відповіли 3% опитаних. Та один респондент додав свій варіант відповіді – особисте зростання та має 1% .

- 67,7% респондентів відповіли,що невпевненість в собі заважає при працевлаштуванні. Невпевненість в собі, взагалі, заважає в усіх формах життя. Бо ця проблема є справжнім психологічним бар’єром, з яким треба боротися. 56,7% опитаних вважають, що при працевлаштуванні заважає відсутність досвіду. 13,3% відповіли, що відсутність мотивації заважає при працевлаштуванні. Якщо буде відсутня мотивація, то людина взагалі не зможе зрозуміти чого вона хоче і яку роботу бажає отримати. 16,7% опитаних вважають, що заважає вік при працевлаштуванні.

- У дослідженні, ми дізналися, що більше половини усіх опитаних мають складнощі при складанні резюме.

4. Внутрішньо переміщеним особам не вистачає навичок та професійних знань при пошуку роботи на новому місці. Тому необхідні наступні послуги: підбір підходящої роботи; професійна орієнтація; організація професійного навчання та перенавчання для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці; сприяння у започаткуванні власного бізнесу; залучення до громадських та інших робіт тимчасового характеру, а також інформаційні та консультаційні послуги тощо. Також важливою проблемою є допомога у працевлаштуванні та адаптації людей з інвалідністю, які були вимушені переїхати у інші міста

Було розроблено та впроваджено практичні рекомендації, щодо поліпшення стану працевлаштування. Розроблено та проведено семінар з внутрішньо переміщеними особами на тему «Поради щодо складання резюме». Намагалися повністю розкрити тему, присвячену написанню резюме: як правильно писати, які існують типи, структура, основні вимоги до складання резюме та які критерії до складання відео резюме.

5.Після проведення семінарів, зрозуміли, що такі семінари треба продовжувати проводити далі. Головна мета даного семінару – підвищення власної оцінки, набуття впевненості в собі. Ефективність даного семінару є те, що ми орієнтувалися на процес зміни ставлення внутрішньо переміщених осіб до працевлаштування. Важливо, не те що, людина одразу знайде роботу, а те, що ми допомогли позбутися одного бар’єру.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1.Андрєєва Н.С. Поняття та ознаки фактичних шлюбних відносин/ Н.С. Андрєєва // Європейські перспективи. – 2014. – №3. – С. 177-181.

 2.Антонюк В.П. Вплив внутрішньо переміщених осіб на розвиток територіальних громад: проблеми та перспективи / В. П. Антонюк // Вісник економічної науки України. – 2016. – №2. – С. 8 – 13.

 3.Антонюк Эмма Почти половина переселенцев – за чертог бедности [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ipress.ua/ru/articles/pochty\_polovyna\_pereselentsev\_\_za\_chertoy\_bednosty\_\_yntervyu\_s\_sovetnykom\_mynsotspolytyky\_212387.html

 4.Балущак Г.Ф. Розвиток навичок для кар’єри: Навчальний посібник / Г.Ф. Балущак, Т.М. Мар’єнко, Г.В. Хромей // Івано-Франківськ. – 2015. – 160с.

 5.Бандура О. Самоактуалізація як механізм формування інтегрованого стилю життя особистості / О. Бандура // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: науково-методичний збірник. – К. : Контекст, 2000. – С. 236-238.

 6.Бібліотека – територія добра: огляд роботи бібліотек Житомирщини з внутрішньо переміщеними особами / Житомирська обласна універсальна наукова бібліотека ім. О. Ольжича; уклад. О. Костюченко. – Житомир: ЖОУНБ ім. О. Ольжича, 2015. – 21 с.

 7.Богацька Н.М. Мотивація як основний чинник підвищення ефективності праці на підприємстві / Н.М.Богацька // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – Вип. 3. – С.210-214.

 8.Богданова Н.М. Молодь на ринку праці: практики взаємодії суб’єктів працевлаштування молоді / Н.М.Богданова, К.О.Коваль, О.М.Мензул //Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2014. – №2. – С. 115-119.

 9.Булатчик Владислав Справка переселенца: как получить и что она даёт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ostro.org/general/society/articles/478889/

 10.Бутенко Ю. А. Основні прояви дискримінації при прийнятті на роботу / Ю. А. Бутенко // Управління розвитком. – 2013. – № 3. – С. 12-15.

 11.Вимушені переселенці та приймаючі громади: уроки для ефективної суспільної адаптації й інтеграції : наукова доповідь / за ред. канд. соціол. наук О.М. Балакірєвої ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». – К., 2016. – 140 с.

12. Вісник Верховного Суду України. – №2(126). – 2011.

13.Городилова Е.Н. Самоактуализация и ее связь с интегральной индивидуальностью: Автореф. дис. канд. психол. наук / Перм. гос. ун-т. – Пермь, 2002. – 25 с.

14.Гошовський В.С. Соціальні права і гарантії внутрішніх переселенців / В. С. Гошовський. – Київ, 2015. – 40 с.

15Гриджук І. Стратегії пошуку роботи в умовах сучасного ринку праці / І.Гриджук // Психологія і суспільство. – 2013. – №2. – С.148-152.

16.Гуманітарний штаб Фонд Ріната Ахметова Правовий лікнеп: чому роботодавцям вигідно працевлаштовувати переселенців? – ЗМІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.fdu.org.ua/ua/news/21419

17.ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» Рекомендації міжнародної науково-практичної конференції «Внутрішньо переміщені особи в Україні: реалії та можливості» // Український соціум. – 2015. – №1(52). – С. 175 – 181.

18.Дяченко Валерій Визначення правового статусу внутрішньо переміщених осіб / В.Дяченко // Науковий часопис Національної академії прокуратури України. – 2017. – Вип. 1. – С. 89-98.

19.Єлєнєва Ілона Оцінка потреб внутрішньо переміщених осіб в Україні та послуг для них [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.lhsi.org.ua/images/2015/Doslidzhennya\_VPO\_LHSI2015.pdf

20.За матеріалами job.ukr.net. Хронологічне резюме [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://jobs.ua/ukr/resume\_sample/resume\_form/2

21.За матеріалами mykniga.com.ua Що таке відеорезюме і як правильно його скласти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://mykniga.com.ua/biograph/shho-take-videorezyume-i-yak-pravilno-jogo-sklasti.html

22.Закон України "Про зайнятість населення" // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013. – №24 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http: /zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17

23.Закон України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2004. – №29 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2998-12

24.Заюков І.В. Проблеми та перспективи зайнятості молоді України / І.В. Заюков // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2014. – №4(28). – С.107-112.

25.Звіт за результатами дослідження «Проблеми адаптації та працевлаштування ВПО на Луганщині» . – 2015. – 12 с.

26.Іванова Ю.М. Дослідження особливостей само відношення і само актуалізації у майбутніх працівниках ДСНСУ в залежності від рівня самооцінки / Ю.М.Іванова, Т.В.Селюкова // Сучасний стан розвитку екстремальної та кризової психології: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції Х.: НУЦЗУ, 2017. – С. 97-100.

27.Кадровик-01 Працевлаштування переселенців із зони проведення АТО [Електронний ресурс]. – Режим доступу:https://www.kadrovik01.com.ua/article/3344-qqq-16-m10-19-10-2016-pratsevlashtuvannya-pereselentsv-z-zoni-provedennya-ato

28.Калинин Руслан Помощь переселенцам: опыт Грузии [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.pravda.com.ua/rus/columns/2017/11/18/7162198/

29.Калинин Руслан Помощь переселенцам: опыт Грузии, Молдовы и Азербайджана [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://censor.net.ua/blogs/1105306/pomosch\_pereselentsam\_opyt\_gruzii\_moldovy\_i\_azerbayidjana

30.Кеннеди Дж.Л. Резюме для "чайников" / Дж.Л.Кеннеди. – Изд-во: Диалектика, 2005. – 242 с.

31.Київська міська державна адміністрація (виконавчий орган Київської міської ради). Питання внутрішньо переміщених осіб [Електронний ресурс]. – Режим доступу:https://kievcity.gov.ua/files/2015/3/24/Metodychni-materialy-VPO.pdf

32.Київський міський центр зайнятості. Семінари з техніки пошуку роботи [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://www.dcz.gov.ua/kie/control/uk/photogallery/gallery?gGroupId=6373&galleryId=6378

33.Кіровоградський обласний центр зайнятості Відеорезюме та онлайн-співбесіда [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.trud.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=589112>

34.Кодекс Законів про працю // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015. – №259 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page6

35.Козинець І. Г., Шестак Л. В. Міжнародні стандарти захисту та допомоги внутрішньо переміщеним особам / І. Г. Козинець, Л. В. Шестак // Юридичні Науки "Молодий вчений". – 2014. – №12(15). – С. 258 – 261.

36.Кондратюк С.М. Впевненість у собі як один з аспектів життєвого успіху студентської молоді / С.М.Кондратюк // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Вип. 2. – С. 76-80.

37.Лаврова М. Г. Особливості переживання психотравмуючої ситуації переселенцями із зони АТО / М. Г. Лаврова // Фундаментальные и прикладные исследования в практиках ведущих научных школ. – 2015. – №3(9). – С. 140 – 149.

38.Лисюк О.С. Безробіття як соціально-економічна проблема населення України / О.С.Лисюк, С.Г. Кафлевська // Збірник наукових праць ВНАУ. Серія : Економічні науки. – 2012. – №4(70). – С.48-53

39.Лісовенко А.Ф. Впевненість у собі осіб з різною схильністю до заздрості / А.Ф.Лісовенко // Наука і освіта. – 2014. – Вип. 2. – С. 32-36.

40.Ліхоносова Г.С.Місце феномену соціального відторгнення в сучасних соціально-економічних трансформаціях регіону / Г.С. Ліхоносова // Науковий вісник Мукачівського державного університету. – 2015. – Вип. 2(4). – С. 48-53.

41.Лукьянов А. Как создать пробивное резюме / А. Лукьянов. – Изд-во: Феникс, 2010. – 160 с.

42.Малиха М. І. До проблеми сутності поняття "внутрішньо переміщені особи": державна політика та регіональна практика / М. І. Малиха // Грані. – 2015. – №8. – С. 6 – 11

43.Маслоу А. Мотивация и личность. / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2010.–352с.

44.Медвідь А. О. Соціальний захист бездомних осіб, які отримали статус внутрішньо перемішених осіб із зони АТО та Автономної Республіки Крим / А. О. Медвідь // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – №1. – С. 71 – 76.

45.Мельнік М. А. Сучасні проблеми реалізації трудового потенціалу вимушених переселенців / М. А. Мельнік // Вісник Донецького національного університету. – 2015. – №1. – С. 245 – 248.

46.Міжнародна Організація з Міграції Три роки конфлікту: нове дослідження МОМ свідчить про скрутні умови життя ВПО в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://iom.org.ua/ua/try-roky-konfliktu-nove-doslidzhennya-mom-svidchyt-pro-skrutni-umovy-zhyttya-vpo-v-ukrayini

47.Мізерний В.М. Технології пошуку роботи. Навчальний посібник / В.М. Мізерний, Л.І. Северин, О.М. Тарасова. – Вінниця:ВНТУ, 2012. – 264 с.

48.Морозова Олена [Працевлаштування внутрішньо переміщених осіб](http://kirovohrad.legalaid.gov.ua/ua/holovna/pratsevlashtuvannia-vnutrishno-peremishchenykh-osib)[Електронний ресурс].Режимдоступу:http://kirovohrad.legalaid.gov.ua/ua/holovna/pratsevlashtuvannia-vnutrishno-peremishchenykh-osib

49.Муромцева Ю.І. Внутрішньо переміщені особи в Україні таїх вплив на ринок праці регіону / Ю.І.Муромцева // Економіка. – 2015. – Вип. 15. – С. 124-131.

50.Мусевич Анастасія Методика роботи соціального працівника з внутрішньо переміщеними особами [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eprints.zu.edu.ua/25310/1/%D0%9C%D1%83%D1%81%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D1%87%20%D0%90%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%81%D1%96%D1%8F.pdf

51.Новикова Ольга Путь переселенца: от адаптации к интеграции [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zn.ua/macrolevel/put-pereselenca-ot-adaptacii-k-integracii-253025\_.html

52.Онуфрик Маріанна Соціальна політика в Україні впродовж 25 років: стан, виклики і перспективи / М. Онуфрик // Агора. – 2016. – Вип. 17. – С. 41-48.

53.Основи теорії гендеру:Навчальний посібник. – К:"К.І.С.", 2004. – 536с.

54.Пархоменко М.М. Аналіз проблем соціальної адаптації внутрішньо переміщених осіб та їх вплив на розвиток міських громад / М.М. Пархоменко // Конституційно-правові академічні студії. – 2017. – Вип. 2. – С. 15-25.

55.Проскурняк О.І.Невпевненість як причина порушення комунікативної діяльності дітей зі зниженим інтелектуальним розвитком / О.І. Проскурняк // Вісник Харківського національного університету. – 2011. – Вип. 959. – С. 154-157.

56.Психосоціальна допомога внутрішньо переміщеним дітям, їхнім батькам та сім`ям з дітьми зі сходу України: посібник для практиків соціальної сфери / [Мельник Л. А., Грудій М. А., Остапчук Г. В. та ін.]; за ред.. Волинець Л. С. – К.: ТОВ Видавничий дім "Калита", 2015. – 72 с.

57.Сафончик О.І. Деякі питання щодо шлюбу як соціально-правового явища та його правової природи / О.І. Сафончик // Актуальні проблеми держави і права. – 2004. – С.559-564.

58.Сахарук І.С. Дискримінація за ознакою віку в сфері праці / І.С.Сахарук // Вісник Запорізького національного університету. – 2011. – № 3. – С. 63-70.

59.Сахно Л.А. Заробітна плата [Електронний ресурс]. – Режим доступу:https://nenc.gov.ua/doc/vvv/12\_2009/L\_pedag\_vissh\_shkol/L\_zarob\_plata.pdf

60.Семенец Р. Равноправная интеграция женщин в сферу занятости / Р. Семенец // Бізнес Информ. – 1999. – №3-4. – с.10-12.

61.Солодько Андрій, Доронюк Тарас Вироблення політики щодо внутрішньо переміщених осіб в Україні / А.Солодько, Т.Доронюк . – 2015. – 16 с.

62.Старинская Н.В.Проблема самоактуализации личности студентов / Н.В.Старинская, О.Г.Солодухова // Проблемы современной психологии. – 2011. – Вип. 12. – С. 796-807.

63.Стратегії трансформації і превенції прикордонних конфліктів в Україні. Збірка аналітичних матеріалів. – Львів: Галицька видавнича спілка, 2015. – 462 с.

64.Тарасюк О.Ю. Гендерне питання в Україні / О.Ю.Тарасюк // Наукові записки. – 2010. – Вип.10. – С.97-98.

65.Тищенко Н. І., Піроцький Б. Ю. Внутрішньо переміщені особи в Україні як проблема сьогодення / Н. І. Тищенко, Б. Ю. Піроцький // Соціологічні науки "Молодий вчений". – 2014. – №10(13). – С. 124 – 126.

66.Тівікова І.І. Фактичний шлюб:За і проти / І.І. Тівікова // Закарпатські правові читання. – 2015. – С.322-326.

67.Управління Верховного комісара ООН у справах біженців Як правильно скласти резюме [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://unhcr.org.ua/img/uploads/docs/Resume.pdf

68.Фесенко О.А. Історія формування та органічні складові поняття «Внутрішньо переміщені особи» / О. А. Фесенко // Загальне адміністративне право. – 2016. – №1(15). – С. 67 – 73.

69.Фокс Д. Не торопитесь посылать резюме: Нетрадиционные советы, кто хочет найти работу своїй мечты/ Д. Фокс. – Пер. С англ. – 2-е изд. – М.:Альпина Бизнес Букс, 2005. – 189 с.

 70.Харківський обласний центр зайнятості Долаємо психологічні бар'єри при пошуку роботи [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://trud.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=3F308F7080F710925024E359E154A041?art\_id=432801&cat\_id=52776

71.Хомчук О. П. Сутність впевненості у собі та її особистісні детермінанти в підлітковому віці / О. П. Хомчук // Проблеми сучасної психології. – 2013. – Вип. 22. – С. 624-641.

72.Чихірьов В.Л. Правовий статус внутрішньо переміщених осіб / В.Л.Чихірьов // Конституційно-правові академічні студії. – 2017. – Вип. 2. – С. 26-33.

73.Юридичний помічник Працевлаштування внутрішньо переміщених осіб [Електронний ресурс]– Режим доступу: <http://pomichnyk.org/publikatsiji/pratsevlashtuvannya-vnutrishno-peremischenyh-osib.html>

74.Якуба В.Выигрышное резюме – 1:0 в Вашу пользу / В. Якуба. Изд-во.: Litres, 2015. -52с.

**Додаток А**

Анкета

Шановний респондент!

 Запрошуємо Вас відповісти на питання анкети. Ця анкета є соціологічним дослідженням, що проводиться з метою виявлення соціальних та психологічних бар`єрів при працевлаштуванні ВПО.

 Інструкція до заповнення анкети.

 Вам буде запропоновано декілька питань, виберіть варіант відповіді , що найбільш відповідають вашій думці і відмітьте його хрестиком. Якщо в списку немає відповідного для вас варіанту відповіді, впишіть свій варіант у відведене для цього місце. Необхідно відповісти на усі питання анкети. Заповнення анкети займе у Вас 5-10 хвилин.

Ваша думка дуже важлива для нас.

Заздалегідь дякуємо Вам за участь в опитуванні!

1. **Ви працюєте?**
* так (перейдіть до питання № 4) ;
* перебуваю в пошуку роботи (перейдіть до питання №2)
1. **Як Ви шукаєте роботу? ( можливо декілька варіантів відповіді)**
* Родичі та друзі
* Друковані видання
* За допомогою центру зайнятості
* Пряме звернення до роботодавців
* Сайти пошуку роботи
* Ваш варіант\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
1. **Ви шукаєте роботу по спеціальності?**

**продовження Додатку А**

* Так
* Ні
* Ваш варіант\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
1. **Найбільше значення при виборі роботи для Вас має (виберіть не більше трьох):**
* Рівень заробітної плати
* Професійне зростання
* Громадське визнання та корисність
* Зручний графік роботи
* Можливість налагодити зв’язки
* Можливість отримати новий досвід
* Близькість до будинку
* Ваш варіант\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
1. **Чи відмовляли Вам при спробі працевлаштування на роботу, у зв’язку з тим що Ви є внутрішньо переміщеною особою?**
* Так
* Ні
1. **Як Ви вважаєте, чи існують пільги для внутрішньо переміщених осіб при працевлаштуванні?**
* Так
* Ні
* Ваш варіант\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
1. **Чи було при прийнятті на роботу з боку роботодавця заниження заробітної плати у порівнянні з заявленою, після того, як останній дізнався про те,що Ви є внутрішньо переміщеною особою?**
* Так



* Ні



1. **Чи відвідували Ви семінари з техніки пошуку роботи?**
* Так



* Ні



**продовження Додатку А**

1. **Чи виникали у Вас труднощі при складанні резюме?**
* Так



* Ні



1. **Як ви вважаєте, які внутрішні суперечності людини, заважають їй при працевлаштуванні:**
* Невпевненість в собі



* Відсутність мотивації
* 
* Відсутність досвіду
* 
* Вік



* Ваш варіант\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
1. **Як ви вважаєте, чи впливає економічна ситуація на працевлаштування?**



* Так
* Ні



* Ваш варіант\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
1. **Як Ви вважаєте, чи існує вікова дискримінація при працевлаштуванні?**
* Так



* Ні



* Ваш варіант\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
1. **Чи ознайомлені Ви з своїми правами при працевлаштуванні?**
* Так
* 
* Ні



* Ваш варіант\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
1. **Чи виникали у Вас труднощі з питань гендерної рівності при працевлаштуванні?**
* Так



* Ні



* Ваш варіант\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**продовження Додатку А**

1. **Чи стикалися Ви з відмовою роботодавця при працевлаштуванні, бо маєте дитину?**
* Так



* Ні



* Не маю дітей



* Ваш варіант\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
1. Ваша стать:
* Чоловіча



* Жіноча



1. Ваш рівень освіти:
* Базова загальна середня



* Повна загальна середня



* Професійно-технічна





* Неповна вища освіта



* Вища освіта
1. Ваш вік \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(повних років):
2. Ваш сімейний стан:



* Одружений(а)
* Неодружений(незаміжня)



* Перебуваю у цивільному шлюбі

