

О. І. Карий¹, О. М. Орлова², М. Я. Гвоздь³, К. В. Процак⁴

^{1, 3, 4} Національний університет “Львівська політехніка”,
кафедра менеджменту організацій,

² Прикарпатський інститут ім. М. Грушевського ПрАТ “ВНЗ “МАУП”,
ORCID: ¹ 0000-0002-1305-3043; ² 0000-0002-2145-2319;

³ 0000-0001-7842-694X; ⁴ 0000-0001-5864-4077

ВПЛИВ ВОЛОДІННЯ ЖІНКАМИ-ВПО ЗАТРЕБУВАНИМИ НА МІСЦЕВОМУ РИНКУ СПЕЦІАЛЬНОСТЯМИ І НАВИЧКАМИ НА ЇХ ЕМОЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН

<http://doi.org/10.23939/semi2023.01.010>

© Карий О. І., Орлова О. М., Гвоздь М. Я., Процак К. В., 2023

Розглянуто чинники, які впливають на працевлаштування ВПО жінок. Проаналізовано залежність емоційно-психологічного стану жінок ВПО від наявності спеціальності та досвіду роботи, актуальних для місцевого ринку праці. Встановлено, що на емоційно-психологічний стан ВПО жінок більше впливають інші фактори, ніж наявність спеціальності та досвіду роботи, актуальних для місцевого ринку праці. У дослідженні визначено основні бар'єри для працевлаштування внутрішньо переміщених жінок. Підтверджено гіпотезу, що жінки ВПО, які вважають свою спеціальність і досвід роботи за спеціальністю актуальними для місцевого ринку праці, мають також інші навички та вміння, які теж затребувані на цьому ринку праці.

Ключові слова: внутрішньо переміщені особи; зайнятість; гендер; ВПО; конфлікт; емоційно-психологічний стан.

Постановка проблеми

На глобальному рівні все частіше порушуються питання, зосереджені навколо такої соціально вразливої категорії населення, як внутрішньо переміщені жінки. Адже дослідження показали, що на кінець 2020 р. у світі налічувалося понад 48 млн внутрішньо переміщених осіб (ВПО) через конфлікти та ще 7 млн – через стихійні лиха, а серед них близько 80 % становили жінки та діти [1]. Ще гірша ситуація спостерігається в Україні: за даними ООН, повномасштабна війна росії із Україною спричинила найбільшу хвилю біженців із часів Другої світової війни, лише з України понад 7,9 млн людей виїхали за кордон, ще 5,9 млн стали внутрішньо переміщеними особами [2].

Сьогодні внутрішньо переміщені жінки, адаптуючись до нових умов проживання, дедалі частіше потребують адвокаційної підтримки та допомоги у працевлаштуванні. Саме працевлаштування дає змогу ВПО жінкам отримати достатні для існування засоби [3]. Тема працевлаштування є сьогодні однією із найактуальніших як серед внутрішньо переміщених осіб, так і серед місцевих жителів, адже наявність роботи забезпечує відчуття впевненості та стабільності, що безпосередньо позначається на емоційно-психологічному стані [4] та поведінці особи. Масовий потік внутрішньо переміщених осіб, який триває і надалі, спричинив нові виклики як для держави, так і для самих ВПО. Як зазначили О. Пишуліна та К. Маркевич в аналітичній записці Центру Разумкова, війна підвищила ризики та невизначеності, створивши бар'єри для вільного руху факторів виробництва, зок-

рема робочої сили, призвівши до руйнування інститутів ринку праці та їх ефективного функціонування. Проблеми в економіці у поєднанні зі значними внутрішніми переміщеннями та потоками біженців, призводять до масштабних втрат у сфері зайнятості та доходів. Зростання рівня безробіття, соціальне відчуження, гендерна нерівність, дискримінація на робочому місці, зокрема стосовно внутрішньо переміщених жінок, поширення бідності – серед головних негативних соціальних наслідків війни. Релокація та вимушена міграція призвели до зміни структури ринку праці, а також структури пропозицій та насиченості фахівцями у регіонах [5]

За результатами дослідження [6], 79 % респондентів, які виїхали із зони бойових дій, – це жінки з дітьми. У віковій структурі переважають молоді люди (віком 18–34 роки), їх 44 %. А кожний другий респондент, що виїжджає із окупованих територій, є працездатною особою. Аналізуючи практичний аспект проблематики, варто зазначити, що, за результатами опитування Міжнародної організації з міграції [7], 14 % ВПО повідомили, що не мали роботи до війни. Відтак, можна припустити, що 86 % були працевлаштовані/мали здатність отримувати дохід. Серед тих, хто мав роботу до війни, 64 % її втратили, а 34 % – зберегли (щодо решти 2 % інформації немає). Серед тих ВПО, що не втратили роботу, 51 % працює віддалено, 43 % тимчасово не працюють зі збереженням робочого місця, а 6 % не працюють через перебування у відпустці для догляду за дитиною, через стан здоров'я чи з інших причин [8].

Такі передумови визначають необхідність у працевлаштуванні ВПО жінок на місцевому ринку праці, де вони тепер проживають. Проте на працевлаштування жінок ВПО впливає низка як зовнішніх, так і внутрішніх чинників, зокрема затребуваність спеціальності на місцевому ринку праці, наявність додаткових навичок та компетентностей у ВПО, їх бажання інтегруватися у місцеве бізнес-середовище та особистісний емоційно-психологічний стан. Така ситуація сьогодні актуалізує проблематику та потребує її розвитку як на теоретичному, так і на практичному рівнях.

Формулювання гіпотези та постановка цілей

Дослідження спрямоване на вирішення таких завдань: визначити, чи впливає на емоційно-психологічний стан ВПО жінок володіння спеціальностями і навичками, затребуваними на місцевому ринку. Зокрема, необхідно: дослідити, чи ВПО жінки, які вважають свою спеціальність і досвід роботи за спеціальністю актуальними для місцевого ринку праці, легше адаптуються до нових умов проживання, мають позитивний емоційний стан і не потребують психологічної підтримки; виявити, чи ВПО жінки, які вважають, що їхні інші навички, вміння не затребувані на місцевому ринку праці, потребують перекваліфікації та вважають її важливою. В контексті зазначеної проблематики сформовано дві гіпотези.

Гіпотеза 1. ВПО жінки, які вважають свої спеціальність і досвід роботи за спеціальністю актуальними для місцевого ринку праці, легше адаптуються до нових умов проживання, у них позитивний емоційний стан.

Гіпотеза 2. ВПО жінки, які вважають свої спеціальність і досвід роботи за спеціальністю актуальними для місцевого ринку праці, мають також інші навички та вміння, теж затребувані на місцевому ринку праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Аналізуючи вітчизняну та зарубіжну фахову літературу за означеною проблематикою, доцільно підкреслити, що питання особливостей працевлаштування внутрішньо переміщених жінок стосується небагато наукових праць. Найчастіше ці питання розкрито в аналітичних документах, підготованих у результаті реалізації як вітчизняних, так і міжнародних проєктів, а також у законодавчій базі.

Досліджуючи змістове наповнення терміна “внутрішньо переміщені особи” (ВПО), доцільно зазначити, що найточніше його сутність відповідає означенню англomовного терміна “internally displaced person (IDP)”. Переміщення громадян усередині держави не є суто українським явищем,

воно характерне для багатьох країн світу. Відповідно до ч. 1 ст. 1 ЗУ “Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб” (2016), “внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру”.

Загалом, у фаховій літературі проблематику внутрішньо переміщених осіб переважно розкрито через призму двох основних питань – захисту жінок і дівчат (від фізичного насильства, викрадення, примусового рабства) та забезпечення базових людських потреб (їжа, вода, житло, санітарні умови) [9].

Актуальність проблематики працевлаштування ВПО жінок сьогодні зростає. Різні вчені розкривають різні аспекти працевлаштування ВПО жінок. Зокрема, М. Гвоздь, С. Огінок зазначають [10], що кожна внутрішньо переміщена особа – це особистість із власними знаннями, навичками, компетенціями та досвідом у конкретній сфері, яку на ринку праці потрібно розглядати як людський потенціал. Проте треба розуміти, що наявність певного професійного досвіду особи може покращувати, але, водночас, й ускладнювати їх інтеграцію у бізнес-середовище, що зумовлено існуванням певних стереотипних стратегій поведінки, які можуть виявитись неконструктивними в контексті нової професійної ситуації. Стосовно цього питання дослідники [11] вважають, що однією з важливих перешкод для доступу жінок до частини високооплачуваних професій є стереотипний поділ на чоловічі та жіночі професії, хоч формальної заборони не існує. Банківські установи частіше відмовляють у кредитах та інших фінансових інструментах жінкам, ніж чоловікам, особливо якщо це стосується додаткового ризику – статусу ВПО. На думку вчених [12] обмежена пропозиція працевлаштування на новому місці, яка доступна для ВПО, часто пов’язана із важкою та небезпечною роботою за низьку зарплатню, що породжує почуття безнадійності у ВПО жінок Кенії та Уганди. В Україні, так як і в інших країнах Європи, простежується гендерний розрив у оплаті праці. Загалом жінки в середньому заробляють менше від чоловіків за 1 год праці. Ця гендерна різниця в оплаті праці в ЄС становила 13,0 % в 2020 р., і за останнє десятиліття зміни були мінімальними [13]. Проте існують значні відмінності між країнами ЄС. Найменший гендерний розрив в оплаті праці спостерігається в Люксембурзі, Румунії, Словенії, Італії та Польщі (менше ніж 5 %), а найбільший у Німеччині, Австрії, Естонії та Латвії (понад 18 %) [13].

Дослідники [14] стверджують що жінки ВПО рідше знаходять роботу у великих містах через нижчий рівень кваліфікації, відсутність дитячих закладів, де б вони змогли залишити своїх дітей, та страх самостійно діяти в незнайомому місці.

Жінки ВПО частіше, ніж інші особи, шукаючи роботу, стикаються з відмовою роботодавців у працевлаштуванні. Це пояснюється тим, що їх вважають непостійними, такими, що за першої можливості повернуться додому чи пойдуть в інше місце, тому роботодавці не зацікавлені навчати та вводити в курс справ таких осіб. ВПО жінки, особливо ті, які мають малолітніх дітей або яким понад 40 років, є особливо вразливою групою [15].

Дослідники науково обґрунтували, що ВПО, які продовжують проживати в населених пунктах більше від п’яти років, отримують стабільно нижчу заробітну плату, ніж місцеві мешканці з аналогічними характеристиками [16].

Матеріали та методи

Автори статті для Громадської організації “Центр “Жіночі перспективи” у межах проекту “Адвокаційна підтримка внутрішньо переміщених жінок у західних областях України” за фінансової підтримки жіночого фонду миру та гуманітарної допомоги Організації Об’єднаних Націй (WRHF) здійснили дослідження у чотирьох областях України: Тернопільській, Рівненській, Львівській та Хмельницькій. Мета дослідження – з’ясувати потреби, плани на майбутнє жінок, які потребують допомоги, зокрема внутрішньо переміщених.

Полювий етап дослідження (збирання інформації) тривав з 18 жовтня до 29 листопада 2022 р.

Опитування проводили кількісним методом. Опитування жінок (місцевих та ВПО) відбувалося у формі анкетування (паперовий варіант анкети для осіб старшого віку) та Computer-assisted web interviewing (CAWI).

Опитування здійснювалось у місцях проживання внутрішньо переміщених жінок та місцевих мешканок вразливих категорій, у прилеглих вулицях, у пунктах видавання гуманітарної допомоги та місцях проведення спільного дозвілля.

Відбір респондентів відбувався випадково.

Вибіркову сукупність розраховували з генеральної – зареєстрованих на початок вересня 2022 р. 3475 внутрішньо переміщених жінок, похибка вибірки не перевищувала 3 % з ймовірністю 0,95.

Оскільки досліджено ознаки, які є атрибутивними, використано таблиці взаємної спряженості, утворені внаслідок комбінаційного групування за факторною та результативною ознаками. У таких таблицях значенню чинника відповідає умовний розподіл результативної ознаки, який за стохастичного зв'язку змінюється від групи до групи. Відносною мірою щільності стохастичного зв'язку слугують коефіцієнти взаємної спряженості, за змістом ідентичні до коефіцієнтів кореляції [Бізнес-статистика].

У випадку рівності груп за факторною ознакою m_x та за результативною ознакою m_y використано коефіцієнт спряженості Чупрова [Бізнес-статистика]:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{n \sqrt{(m_x-1)(m_y-1)}}} \quad (1)$$

де χ^2 – статистичний критерій Пірсона; n – обсяг сукупності.

Міру схожості розподілів факторної та результативної ознак визначено за допомогою критерію Пірсона χ^2 . Його розрахунок ґрунтується на відхиленнях частот умовного та безумовного розподілів, тобто на відхиленнях фактичних частот f_{ij} від теоретичних $(F_{ij} = \frac{f_{\Sigma i} \times f_{\Sigma j}}{n})$, пропорційних до підсумкових:

$$\chi^2 = \sum_i \sum_j \frac{(f_{ij} - F_{ij})^2}{F_{ij}} = n \left[\sum_i \sum_j \frac{f_{ij}^2}{f_{\Sigma i} \times f_{\Sigma j}} - 1 \right], \quad (2)$$

де f_{ij} – частота ознаки в i -й факторній та j -й результативних групах; $f_{\Sigma i}$, $f_{\Sigma j}$ – підсумкові частоти за групами чинника і результативної ознак (за рядками і стовпцями); n – обсяг сукупності.

Якісну оцінку щільності зв'язку виконано за шкалою Чеддока (табл. 1).

Таблиця 1

Шкала Чеддока

Щільність зв'язку	Характеристика сили зв'язку
0,1–0,3	слабкий
0,3–0,5	помірний
0,5–0,7	помітний
0,7–0,9	сильний
0,9–0,99	дуже сильний

Перевірка істотності зв'язку між атрибутивними ознаками зводиться до порівняння фактичного значення χ^2 із його критичним (табличним) значенням:

$$\chi^2_{1-\alpha}(k), \quad (3)$$

де α – рівень істотності; k – кількість ступенів свободи.

Кількість ступенів свободи розраховано за формулою

$$k = (m_x - 1)(m_y - 1).$$

Якщо фактичне значення χ^2 більше від критичного $\chi^2_{1-\alpha}(k)$, то гіпотезу про те, що зв'язок випадковий, відхиляють, тобто зв'язок між ознаками для заданої ймовірності $1 - \alpha$ визнають істотним.

Виклад основного матеріалу дослідження

Розглянемо, чи залежить емоційно-психологічний стан ВПО жінок від наявності спеціальності та досвіду роботи. В табл. 2 подано розподіл емоційного стану жінок ВПО від наявності спеціальності та досвіду роботи за спеціальністю, актуальних для місцевого ринку праці.

Таблиця 2

Комбінаційний ряд розподілу рівня позитивного емоційного стану ВПО жінок від наявності спеціальності й досвіду роботи за спеціальністю, актуальних для місцевого ринку праці

Наявність спеціальності та досвіду роботи за спеціальністю, актуальних для місцевого ринку праці	Емоційний стан					Разом
	позитивний	швидше позитивний	важко відповісти	швидше негативний	негативний	
Так	170	249	197	72	14	702
Швидше так	78	466	323	128	19	1014
Важко відповісти	42	245	501	141	17	946
Швидше ні	17	125	228	137	31	538
Ні	37	60	89	66	23	275
Разом	344	1145	1338	544	104	3475

Розрахований коефіцієнт спряженості Чупрова становить 0,1885. Отримане значення свідчить, що зв'язок між досліджуваними ознаками існує, але він слабкий. Низьке значення коефіцієнта спряженості можна пояснити тим, що на емоційний стан ВПО жінок більшою мірою впливають інші фактори, ніж наявність спеціальності та досвіду роботи, актуальних для місцевого ринку праці. Оскільки розрахункове значення $\chi^2 = 493,62$ більше, ніж табличне 26,3, з ймовірністю 0,95, то виявлений зв'язок визнано істотним. Тобто гіпотеза 1, що ВПО жінки, які вважають свою спеціальність і досвід роботи за спеціальністю актуальними для місцевого ринку праці, легше адаптуються до нових умов проживання і мають позитивний емоційний стан, не підтверджується, оскільки виявлений зв'язок між цими ознаками слабкий.

ВПО жінкам легше адаптуватися та фінансово себе забезпечувати, якщо вони до війни чи конфлікту були працевлаштованими, а також мають навички та вміння, які теж затребувані на місцевому ринку праці. Розглянемо, чи залежить наявність додаткових навичок та вмінь від наявності спеціальності й досвіду роботи за спеціальністю у ВПО жінок (табл. 3).

Таблиця 3

Комбінаційний ряд розподілу рівня інших навичок, вмінь ВПО жінок від наявності спеціальності й досвіду роботи за спеціальністю, актуальних для місцевого ринку праці

Наявність спеціальності та досвіду роботи за спеціальністю, актуальних для місцевого ринку праці	Наявність інших навичок, вмінь, затребуваних на місцевому ринку праці					Разом
	так	швидше так	важко відповісти	швидше ні	ні	
Так	536	86	57	9	14	702
Швидше так	95	684	181	46	8	1014
Важко відповісти	30	126	696	86	8	946
Швидше ні	15	39	118	335	31	538
Ні	16	7	20	28	204	275
Разом	692	942	1072	504	265	3475

Отримане значення коефіцієнта спряженості Чупрова (0,646) свідчить, що між володінням спеціальністю і досвідом роботи за спеціальністю, актуальними для місцевого ринку праці, та володінням іншими навичками, вміннями, затребуваними на місцевому ринку праці, існує помітний зв'язок, наближений до сильного. Це означає, що більшість ВПО жінок, які мають спеціальність і досвід роботи, актуальний для місцевого ринку праці, також мають інші навички та вміння, які можуть допомогти працевлаштуватися та заробити собі на прожиття. Оскільки розрахункове значення $\chi^2=5759,11$ більше за табличне 26,3, із ймовірністю 0,95, то виявлений зв'язок визнано істотним. Це підтверджує гіпотезу 2, що ВПО жінки, які вважають свою спеціальність і досвід роботи за спеціальністю актуальними для місцевого ринку праці, мають також інші навички та вміння, які теж затребувані на місцевому ринку праці.

Таблиця 4

Комбінаційний ряд розподілу рівня важливості перекваліфікації ВПО жінок, від наявності в них інших навичок, вмінь, затребуваних на місцевому ринку праці

Наявність інших навичок, вмінь, затребуваних на місцевому ринку праці	Важливість перекваліфікації					Разом
	важливо	швидше важливо	складно відповісти	швидше не важливо	не важливо	
Так	193	131	129	78	161	692
Швидше так	168	177	271	145	181	942
Важко відповісти	175	215	340	166	176	1072
Швидше ні	84	89	155	69	107	504
Ні	37	33	42	25	128	265
Разом	657	645	937	483	753	3475

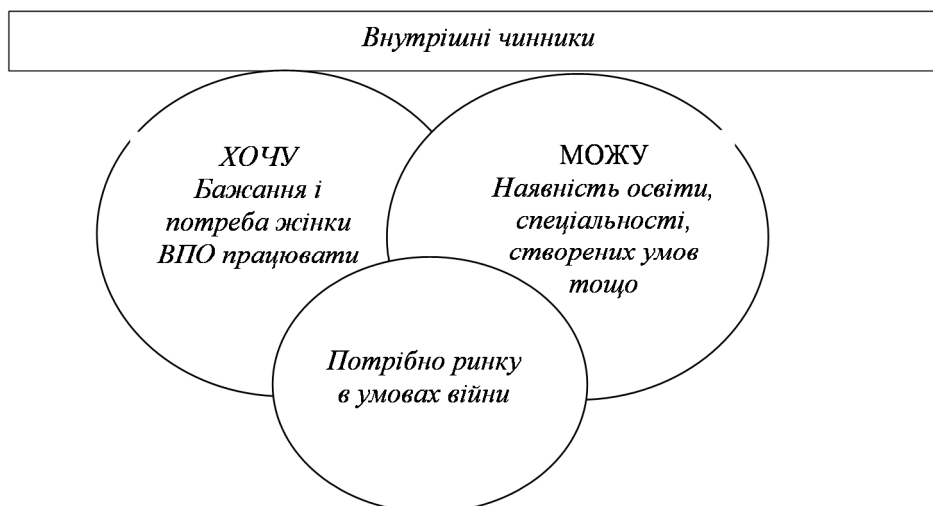
Отримані вище результати дали можливість виокремити напрям для обговорення, зокрема, виділити внутрішні чинники, які впливають на рішення ВПО жінок щодо їх працевлаштування, та бар'єри, з якими найчастіше стикаються ВПО жінки на ринку праці.

Накладання різних внутрішніх чинників дає невелику можливість ВПО жінкам працевлаштуватися. Одним із інструментаріїв зміни цієї ситуації може бути перекваліфікація ВПО чи кардинальна зміна діяльності – опанування нової спеціальності.

На перетині цих трьох складових – можливість працевлаштуватися для ВПО жінки. В умовах війни ця можливість значно менша, ніж за звичних обставин. Проте, шукаючи роботу, ВПО жінки стикаються із різними бар'єрами. Серед найпоширеніших:

– роботодавці сприймають ВПО як тимчасових працівників. За даними Міжнародної організації з міграції (2022), 46 % ВПО в західному макрорегіоні планують повернення або подальше переміщення. Відтак роботодавці очікують, що найняті ВПО з великою ймовірністю не працюватимуть довго, тож більше зацікавлені у місцевих жителях, а самі ВПО не завжди можуть гарантувати, що залишаться на тривалий час;

– незавершеність співпраці з попереднім роботодавцем. У результатах дослідження Фонду “Демократичні ініціативи” зазначено, що “у частини респондентів ситуація з роботою ще незрозуміла: підприємство може бути у простой, але з перспективою відновити свою діяльність”. З іншого боку, ті ВПО, котрі бажали припинити співпрацю із попереднім роботодавцем, не завжди могли це зробити: написати заяву на звільнення, узгодити це питання із роботодавцем та отримати трудову книжку із внесеним записом про звільнення (особливо в районах ведення активних бойових дій). Закон України “Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану” набрав чинності лише 7.05.2022 р., через 2,5 місяця після початку війни (внутрішньо переміщені особи можуть звільнитися без відвідування роботодавця);



*Взаємозв'язок основних груп чинників,
які впливають на працевлаштування ВПО жінок*

Джерело: склали автори.

– необхідність догляду за дітьми [14] та літніми родичами. За даними опитувань (Міжнародна організація з міграції, 2022), близько 45 % ВПО мають неповнолітніх дітей; у половині домогосподарств є люди літнього віку, у чверті – люди з інвалідністю. Близько двох третин ВПО – жінки, які традиційно більше залучені до догляду за дітьми, літніми та особами із хронічними захворюваннями;

– працездатність жінок ВПО та їхнє бажання працювати тісно взаємопов'язані зі здоров'ям, зокрема психологічним самопочуттям. Дослідження стверджують, що жінки ВПО, які працюють, почуваються здоровішими. Праця – інструмент досягнення самодостатності та особистого добробуту [17, 18]. Біженці, які працювали, мали значно краще психічне здоров'я, ніж їхні безробітні колеги [19]. Однак ВПО жінки, які мають нестабільну чи неофіційну низькооплачувану і шкідливу роботу, зазвичай відчувають негативний вплив на здоров'я, особливо психологічне [20];

– проте такі фактори, як неграмотність, відсутність формальної освіти та досвіду роботи, роблять працевлаштування проблемою для багатьох [18]. Також важливо враховувати етнічні відмінності, адже є різні традиції щодо працевлаштування жінок, різні рівні грамотності та освіти [21];

– брак вакансій та незбіг кваліфікації ВПО із вимогами місцевого ринку праці. ВПО все одно зіштовхуються з тим, що робочих місць для всіх бракує. Навіть якщо робота є, не всі професії однаково затребувані на ринку праці. ВПО зазначають, що важко знайти роботу саме за фахом [Проблеми і потреби внутрішньо переміщених осіб].

Висновки

Це дослідження загалом показало, що наявності спеціальності й досвіду роботи за спеціальністю недостатньо для працевлаштування та позитивного психологічного стану ВПО жінок. Зв'язок між цими факторами виявився слабким, що свідчить про наявність інших чинників, які можуть більше впливати на жінок ВПО, зокрема втрата зв'язку із частиною сім'ї чи родини, пристосування до нових умов проживання, втрата попереднього джерела доходу, невизначеність щодо подальших подій, особливо якщо війна ще триває та існує пряма загроза життю.

Підтвердилась гіпотеза, що ВПО жінки, які вважають свою спеціальність і досвід роботи за спеціальністю актуальними для місцевого ринку праці, мають також інші навички та вміння, які теж затребувані на місцевому ринку праці. У жінок ВПО, які є висококваліфікованими, володіють професійними навичками, актуальними на місцевому ринку праці, зазвичай висока комп'ютерна грамотність, розвинені гнучкі навички (міжособистісна комунікація, вміння себе презентувати, лі-

дерські якості, стресостійкість та вмотивованість, вміння працювати у команді тощо), вони володіють іноземними мовами, що допомагає їм значно легше адаптуватись до місцевого ринку праці та нових умов проживання.

Обмеженнями цього дослідження є те, що не враховано розподіл на повну та неповну робочу зайнятість жінок ВПО, а також особливості працевлаштування жінок ВПО, які пережили фізичне насилля, тортури, стали інвалідами через війну та конфлікти.

Перспективи подальших досліджень

Перспективи подальших досліджень – подальші розвідки стосовно економічних можливостей ВПО жінок, дослідження чинників, які впливають на їх самозайнятість, розроблення пропозицій щодо посилення їхньої економічної спроможності.

“Дане дослідження дав змогу здійснити Проект “Адвокаційна підтримка внутрішньо переміщених жінок в західних областях України”, який проваджується ГО “Центр «Жіночі перспективи”, за підтримки ООН Жінки в Україні та фінансування Жіночого фонду миру та гуманітарної допомоги Організації Об’єднаних Націй (WRHF), гнучкого і оперативного інструменту фінансування, що підтримує якісні заходи для підвищення спроможності місцевих жінок у запобіганні конфліктами, реагуванні на кризи та надзвичайні ситуації та використання ключових можливостей миробудівництва”.

1. Klugman, J., Ortiz, E. Key Development Challenges Around Internal Displacement: A Gender Perspective. 2022. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/403791643215265902/pdf/Key-Development-Challenges-Around-Internal-Displacement-A-Gender-Perspective.pdf>

2. Портал оперативних даних. Ситуація з біженцями в Україні. URL. <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

3. Стратегія інтеграції внутрішньо переміщених осіб та впровадження середньострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2024 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2021 р. № 1364-р.

4. Семікіна О. Є., Федченко В. Ю., Явдак І. О., Череднякова О. С., Волкова С. О. Особливості емоційного стану у внутрішньо переміщених осіб. *Психіатрія, неврологія та медична психологія*, 2020. (13). <https://doi.org/10.26565/2312-5675-2020-13-03>

5. Пищуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. 2022. Аналітична записка Центру Разумкова URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>

6. Садова, У., Риндзак О., Андрусин Н. Актуальні проблеми зайнятості внутрішньо переміщених осіб: регіональний аспект. *Демографія та соціальна економіка*, 2016. 3. URL: <http://surl.li/vmlx>

7. Міжнародна організація з міграції (МОМ), Звіт про внутрішнє переміщення в Україні, раунд 5, травень 2022 року: <https://displacement.iom.int/reports/zvit-pro-vnutrishne-peremischennya-v-ukraini-opituvanny-azagalnogo-naselennya-raund-5-23>

8. Звіт по дослідженню щодо працевлаштування ВПО в Закарпатській та Львівській областях (2022). [Електронний ресурс]. URL: http://www.czvl.org.ua/blog/wp-content/uploads/2022/09/%D0%94%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%BA-3_%D0%90%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%96%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B8%CC%86-%D0%B7%D0%B2%D1%96%D1%82_%D0%B4%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D0%BF%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%B1.pdf

9. The Gender Dimensions of Internal Displacement: Concept Paper and Annotated Bibliography Submitted to: Office of Emergency Programmes, UNICEF. 1998. URL: <https://www.humanitarianlibrary.org/sites/default/files/2021/04/0D530FFE231BCDB6C1256C360045B8B4-Gender%20Dimension.pdf>

10. Гвоздь М., Огінок С. Економічна інтеграція внутрішньопереміщених осіб у нове бізнес-середовище. XX Міжнародна науково-практична конференція “Problems of science and practice, tasks and ways to solve them”, 24–27 травня 2022 р., Варшава, Польща. ISBN 979-8-88680-830-8. file:///Users/gvozdma_ryana/Downloads/Problems-of-science-and-practice-tasks-and-ways-to-solve-them.pdf

11. Khrystova, G., Uvarova, O. Gender Component of Internal Displacement in Ukraine: A Case of Business (In)Capability to Localize Human Rights Impact Assessment Business and Human Rights Journal, 2022. Vol. 7, Issue 3: Special Issue: Business and Human Rights in Latin America, October 2022, pp. 500–507. DOI: <https://doi.org/10.1017/bhj.2021.52>

12. Shackel, R., Fiske, L. Fiske Effects of Conflict-Induced Displacement on Women in DRC, Kenya and Uganda 2017. URL/ <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/News%20and%20events/Stories/2017/families-on-the-move-Shackel-Fiske-IDPs-DRC-Kenya-Uganda.pdf>

13. The gender pay gap situation in the EU. In official website of the European Union. 2020. URL : https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

14. Benjamin, J., Fancy, K. The Gender Dimensions of Internal Displacement: Concept Paper and Annotated Bibliography. UNICEF, New York. 1998. URL: <https://mcrq.in/wp-content/uploads/2022/03/3.Benjamin-Judy-A.-The-Gender-Dimension-of-Internal-Displacement.pdf>

15. Uvarova O., Yasenovska M. The gender dimension of internal displacement in Ukraine: local policies, business practices and legal instruments of protection. 2020. URL: [https://publicalternative.com.ua/wp-content/files/The%20gender%20dimension_net_en%20\(1\).pdf](https://publicalternative.com.ua/wp-content/files/The%20gender%20dimension_net_en%20(1).pdf)

16. Torosyan K., Norberto Pignatti and Maksym Obrizan. Job Market Outcomes of IDPs: The Case of Georgia. 2018. *IZA Institute of Labor Economics*. 32 p.

17. Lenderts J. L., Hoffman S. J., Stith J. The role of culture in shaping health perceptions and behaviors of resettled Karen refugees. *Journal of Transcultural Nursing*, 2021. 32(2):145–152 (2020). <https://doi.org/10.1177/1043659620902836>

18. Li S. S. Y., Liddell B. J., Nickerson A. The relationship between post-migration stress and psychological disorders in refugees and asylum seekers. *Current Psychiatry Reports*, 2016. 18(9), Article 82. <https://doi.org/10.1007/s11920-016-0723-0>

19. Bridekirk J., Hynie M. (SyRia.lth) The impact of education and employment quality on self-rated mental health among Syrian refugees in Canada. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 23 (2) (2021), pp. 290–297.

20. Anna Zierscha, Emily Millera, Moira Walsh, Clemence Dueab, Peta Callaghanb, Joanna Howec, Erin Greena. “I really want to work for me to feel good myself”: Health impacts of employment experiences for women from refugee backgrounds in Australia *SSM – Qualitative Research in Health*, 2023. Vol. 3, <https://doi.org/10.1016/j.ssmqr.2022.100209>.

21. Muñoz-Comet J., Steinmetz S. Trapped in precariousness? Risks and opportunities of female immigrants and natives transitioning from part-time jobs in Spain. *Work, Employment and Society* 2020. 34(5): 749–768.

1. Klugman, J., Ortiz, E. (2022). Key Development Challenges Around Internal Displacement: A Gender Perspective. Researcher from: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/403791643215265902/pdf/Key-Development-Challenges-Around-Internal-Displacement-A-Gender-Perspective.pdf>

2. Operational Data Portal. The situation with refugees in Ukraine. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

3. Stratehiia intehratsii vnutrishno peremishchenykh osib ta vprovadzhennia serednostrokovykh rishen shchodo vnutrishnoho peremishchennia na period do 2024 roku, skhvalena rozporiadzhenniam Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 28 zhovtnia 2021 r. No. 1364-r. [The Strategy for the Integration of Internally Displaced Persons and the Implementation of Medium-Term Decisions on Internal Displacement for the Period until 2024, approved by the Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine of October 28, 2021 No. 1364]

4. Semikina, O. Y., Fedchenko, V. Y., Yavdak, I. O., Cheredniakova, O. S., & Volkova, S. O. (2020). Osoblyvosti emotsiinoho stanu u vnutrishno peremishchenykh osib [The peculiarities of emotional state of internally displaced persons]. *Psychiatry, Neurology and Medical Psychology*, (13). <https://doi.org/10.26565/2312-5675-2020-13-03>

5. Pishchulina O., Markevich K. (2022) Rynok pratsi v umovakh viiny: osnovni tendentsii ta napriamy stabilizatsii [The labor market in war conditions: the main trends and directions of stabilization]. Razumkov Centre Policy Brief URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>

6. Sadova U., Ryndzak O. Andrusyshyn N. (2016). Aktualni problemy zainiatosti vnutrishno peremishchenykh osib: rehionalnyi aspekt. [Actual Problems of Employment of Internally Displaced Persons: Regional Aspect] *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, 3. URL: <http://surl.li/vmlx>

7. International Organization for Migration (IOM), Ukraine Internal Displacement Report, Round 5, May 2022: URL: <https://displacement.iom.int/reports/zvit-pro-vnutrishne-peremischennya-v-ukraini-opituvannyazagalnogo-nase-lennya-raund-5-23>
8. Report on the study on the employment of IDPs in the Transcarpathian and Lviv regions (2022). URL: http://www.czvl.org.ua/blog/wp-content/uploads/2022/09/%D0%94%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%BA-3_%D0%90%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%96%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B8%CC%86-%D0%B7%D0%B2%D1%96%D1%82_%D0%B4%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D0%BF%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%B1.pdf
9. The Gender Dimensions of Internal Displacement: Concept Paper and Annotated Bibliography Submitted to: Office of Emergency Programmes, UNICEF. 1998 URL: <https://www.humanitarianlibrary.org/sites/default/files/2021/04/0D530FFE231BCDB6C1256C360045B8B4-Gender%20Dimension.pdf>
10. Hvozdz M., Oginok S. (2022). Economic integration of internally displaced persons into the new business environment. XX International Scientific and Practical Conference “Problems of science and practice, tasks and ways to solve them”, May 24–27, 2022, Warsaw, Poland, ISBN 979-8-88680-830-8. file:///Users/gvozdmaryana/Downloads/Problems-of-science-and-practice-tasks-and-ways-to-solve-them.pdf
11. Khrystova, G., Uvarova, O. (2022). Gender Component of Internal Displacement in Ukraine: A Case of Business (In)Capability to Localize Human Rights Impact Assessment Business and Human Rights Journal, Vol. 7, Issue 3: Special Issue: *Business and Human Rights in Latin America*, October 2022, pp. 500–507. DOI: <https://doi.org/10.1017/bhj.2021.52>
12. Shackel, R., Fiske, L. (2017). Fiske Effects of Conflict-Induced Displacement on Women in DRC, Kenya and Uganda URL/ <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/News%20and%20events/Stories/2017/families-on-the-move-Shackel-Fiske-IDPs-DRC-Kenya-Uganda.pdf>
13. The gender pay gap situation in the EU. (2020) In official website of the European Union. URL : https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en
14. Benjamin, J., Fancy, K. (1998). The Gender Dimensions of Internal Displacement: Concept Paper and Annotated Bibliography. UNICEF, New York. URL: <https://mcrg.in/wp-content/uploads/2022/03/3.Benjamin-Judy-A.-The-Gender-Dimension-of-Internal-Displacement.pdf>
15. Uvarova O., Yasenovska M. (2020). The gender dimension of internal displacement in Ukraine: local policies, business practices and legal instruments of protection. URL. [https://publicalternative.com.ua/wp-content/files/The%20gender%20dimension_net_en%20\(1\).pdf](https://publicalternative.com.ua/wp-content/files/The%20gender%20dimension_net_en%20(1).pdf)
16. Karine Torosyan, Norberto Pignatti and Maksym Obrizan (2018) Job Market Outcomes of IDPs: The Case of Georgia. *IZA Institute of Labor Economics*. 32 p.
17. Lenderts J. L., Hoffman S. J., Stitch J. (2021). The role of culture in shaping health perceptions and behaviors of resettled Karen refugees *Journal of Transcultural Nursing*, 32(2):145–152 (2020) <https://doi.org/10.1177/1043659620902836>
18. Li S. S. Y., Liddell B. J., Nickerson A. (2016). The relationship between post-migration stress and psychological disorders in refugees and asylum seekers. *Current Psychiatry Reports*, 18(9), Article 82. <https://doi.org/10.1007/s11920-016-0723-0>
19. Bridekirk J., Hynie M., (SyRia.lth) (2021). The impact of education and employment quality on self-rated mental health among Syrian refugees in Canada *Journal of Immigrant and Minority Health*, 23 (2), pp. 290–297
20. Anna Zierscha, Emily Millera, Moira Walsha, Clemence Dueab, Peta Callaghanb, Joanna Howec, Erin Greena (2023) “I really want to work for me to feel good myself”: Health impacts of employment experiences for women from refugee backgrounds in Australia *SSM – Qualitative Research in Health*, Volume 3, <https://doi.org/10.1016/j.ssmqr.2022.100209>
21. Muñoz-Comet J., Steinmetz S. (2020). Trapped in precariousness? Risks and opportunities of female immigrants and natives transitioning from part-time jobs in Spain. *Work, Employment and Society* 34(5): 749–768.

O. Karyi, O. Orlova, M. Gvozd, K. Protsak
Lviv Polytechnic National University,
Department of Organization Management,
Prykarpattia Institute named after M. Hrushevskiy,
Higher education institution “Interregional Academy of Personnel Management”,
oleh.i.karyi@lpnu.ua,
olena.orlova54@gmail.com,
mariana.y.hvozd@lpnu.ua,
kateryna.v.protsak@lpnu.ua

THE IMPACT OF OWNING FEMALE IDPS IN DEMAND IN THE LOCAL MARKET SPECIALTIES AND SKILLS ON THEIR EMOTIONAL AND PSYCHOLOGICAL STATE

© Karyi O., Orlova O., Gvozd M., Protsak K., 2023

Purpose. Nowadays the issue of employment of internally displaced women is becoming more and more relevant all over the world. In particular, in Ukraine, in the conditions of a full-scale war, the number of internally displaced women is increasing every day, and the possibility of finding a job for them on the local labor market is becoming more difficult. The main reasons for this are: the decrease in the potential of the labor market due to the destruction of production capacities and infrastructure, the increase in the level of unemployment, rising competition, the relocation of many businesses abroad, the change in the structure of the labor market, as well as in the structure of job offers. Under such conditions, IDP-women’s awareness that their specialty, skills, and competencies are in demand on the local labor market has a positive effect on their emotional and psychological state and increases the chances of their employment. The purpose of this study is to find out the level of influence availability of specialties and skills in demand in the local labor market by IDP-women on their emotional and psychological state in war conditions.

Design/methodology/approach. To achieve the purpose, the methods of statistical analysis were used in the research. On the basis of the conducted analysis, the assumption that IDP-women who consider their specialty and work experience relevant to the local labor market, adapt more easily to new living conditions, have a positive emotional state and do not need psychological support was verified. These women also have other skills and abilities that are also in demand in the local labor market. IDP-women who believe that their other skills and abilities are not in demand in the local labor market need retraining and consider it important. The research is based on a sociological survey conducted by the authors with the Public Organization “Center for Women’s Perspectives” as part of the project “Advocacy Support of Internally Displaced Women in the Western Regions of Ukraine” with the financial support of the Women’s Peace and Humanitarian Fund of the United Nations. The survey of women was carried out by the questionnaire method in four regions of Ukraine: Ternopil, Rivne, Lviv and Khmelnytskyi. The sampling error does not exceed 3 % with a probability of 0.95. The sample population was calculated from the general population of 3,475 registered internally displaced women by September 2022.

Findings. It was found that the emotional and psychological state of IDP-women is influenced to a greater extent by other factors than the presence of a specialty and work experience, which are relevant for the local labor market. The study identified the main barriers to the employment of internally displaced women.

The hypothesis that the presence of a specialty and work experience in a specialty is sufficient for employment and a positive psychological state of IDP women has been rejected. Other factors can have a greater influence on employment and the emotional and psychological state of IDP-women, in particular, the desire to integrate into the local business environment, connection with part of the family or relatives, adaptation to new living conditions, loss of the previous source of income, uncertainty about further events, especially if the war is still ongoing and there is a direct threat to life.

The hypothesis that IDP-women who consider their specialty and work experience relevant to the local labor market also have other skills and abilities that are also in demand on the local labor market was confirmed.

Practical implications. The results of the research will be useful to public organizations, local self-government bodies and other interested parties involved in assisting internally displaced persons.

Originality/value. The specifics of the IDP-women are analyzed, the relationship between the main groups of factors that influence their employment of is established in the article. Barriers faced by IDP-women in searching for employment were analyzed.

Key words: internal displacement; internally displaced persons; employment, gender; women

Paper type: research paper.