

# Ефективність державних програм зайнятості та рескілінгу

---

Дослідження ринку праці, зайнятості та професійної підготовки впроваджується Info Sapiens за фінансової підтримки Європейського Союзу, Німеччини, Польщі, Естонії та Данії в межах Мультидонорської ініціативи Skills4Recovery, яка реалізується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH та Solidarity Fund PL (SFPL).

## Зміст

|                                                                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Висновки та рекомендації .....                                                                                                          | 4  |
| Перевірка дослідницьких гіпотез .....                                                                                                   | 7  |
| Рекомендації.....                                                                                                                       | 8  |
| Абревіатури та скорочення .....                                                                                                         | 10 |
| Розділ 1. Готовність населення до зміни спеціальності (reskilling): мотивація та бар'єри .....                                          | 11 |
| Мотиваційні фактори переходу на робітничі спеціальності: якісне дослідження ..                                                          | 11 |
| Основні бар'єри для переходу на робітничі спеціальності: якісне дослідження ..                                                          | 13 |
| Перспективи навчання та переходу до зайнятості: бар'єри та мотиваційні засади для навчання у дорослому віці: якісне дослідження.....    | 17 |
| Перспективи навчання та переходу до зайнятості: кількісне дослідження .....                                                             | 23 |
| Досвід зміни спеціальності у дорослому віці: якісне дослідження .....                                                                   | 29 |
| Індустрія краси як приваблива альтернатива (для жінок) .....                                                                            | 32 |
| Самозайнятість та ставлення до неї .....                                                                                                | 34 |
| Розділ 2. Оцінка державних програм зміни спеціальності (reskilling): довіра, ефективність та їх доступність: кількісне дослідження..... | 38 |
| Розділ 3. Сприйняття робітничих спеціальностей та готовність розглядати їх для себе. ....                                               | 40 |
| «Ідеальна»/ «Хороша» робота: якісне дослідження .....                                                                                   | 40 |
| Критерії вибору роботи: що приваблює та що відштовхує респондентів під час перегляду вакансій .....                                     | 40 |
| «Ідеальна»/ «Хороша» робота: кількісне дослідження.....                                                                                 | 42 |
| Імідж робітничих спеціальностей: якісне дослідження .....                                                                               | 44 |
| Імідж робітничих спеціальностей: кількісне дослідження .....                                                                            | 49 |
| Додаток 1. Методологія.....                                                                                                             | 51 |
| РП1. Фокус-групові дискусії.....                                                                                                        | 51 |
| РП2. Опитування стейкхолдерів .....                                                                                                     | 52 |
| РП3. Масове опитування цільових аудиторій .....                                                                                         | 52 |
| РП4. mystery shopping .....                                                                                                             | 53 |

## Висновки та рекомендації

**Ключовим критерієм при виборі роботи для більшості населення залишається заробітна плата** — це підтверджують і фокус-групи, і масове опитування, де зарплата посідає перше місце в усіх вікових і гендерних групах (69% серед молоді, ще вище в інших аудиторіях). Водночас є суттєві відмінності між групами: для жінок молодшого й пенсійного віку важлива можливість самореалізації — цікава робота, розвиток, відчуття власної цінності; для жінок 30–50 років на першому плані гнучкий графік, який дозволяє поєднувати роботу з доглядом за дітьми; для чоловіків 25–60 років ключовою умовою є бронювання, заради якого вони готові поступитися очікуваннями щодо зарплати.

**Другим за значущістю критерієм «хорошої роботи» в усіх аудиторіях є зручний графік і близькість роботи до дому** — люди не готові переїжджати чи довго діставатися на роботу навіть заради вищого заробітку. Показово, що робота за спеціальністю (10–16%) і престиж посади (4–9%) опиняються на останніх місцях серед критеріїв вибору — це свідчить про загальну девальвацію значення «спеціальності» при прийнятті рішення про працевлаштування і водночас створює сприятливий ґрунт для рескілінгу як такого.

Головним бар'єром для переходу на робітничі професії є не реальні умови праці, а **сформований образ цих спеціальностей**. Респонденти декларують нейтральне ставлення, але не розглядають робітничі спеціальності для себе особисто, асоціюючи їх із важкою фізичною працею, ненормованим графіком, низькою зарплатою і невисоким соціальним престижем. Масове опитування підтверджує це кількісно: лише 8–13% опитаних вважають, що робітничі спеціальності повністю відповідають їхньому уявленню про хорошу роботу, тоді як 35–50% вважають, що не відповідають узагалі.

Робітничі професії сприймаються **не як можливість, а як вимушений вибір** за складних життєвих обставин — і це загальне уявлення саме по собі є бар'єром, незалежно від реальних умов на конкретних вакансіях. Показово, що молодь має найменш чітке уявлення про ці професії: майже 70% опитаних

до 30 років не змогли назвати жодної робітничої спеціальності у відкритому питанні — це не негативне, а «порожнє» сприйняття, яке, на відміну від усталеного негативного стереотипу серед старших аудиторій, відкриває простір для формування іміджу практично з нуля. Прикметно, що під час обговорення на фокус-групах конкретних вакансій із конкурентною оплатою частина респондентів помітно змінює ставлення й починає розглядати робітничі професії як привабливий варіант (демонстрація реальних вакансій із реальними зарплатами на фокус-групах викликає ефект здивування: *«нічого собі, я не знав(ла)»*). Це узгоджується і зі спостереженнями представників сайтів пошуку роботи: значна частина людей, які на словах «шукають роботу», ніколи не бачили релевантних вакансій і не роблять навіть першого активного кроку — тобто бар'єр полягає в браку контакту шукачів з реальною пропозицією ринку, що впливає не з браку інформації як такої, а з **пасивної позиції шукачів роботи**. За результатами опитування різних стейкхолдерів можна стверджувати, що **існує певний розрив** між сформованим образом робітничих спеціальностей і реальними умовами і вимогами таких вакансій. Подолання цього розриву може стати однією із засад впровадження програм до перекваліфікації на робітничі спеціальності.

**Декларована готовність населення до зміни спеціальності** у дорослому віці висока — від 64% (аудиторія 50+) до 87% (молодь) ставляться до ідеї перекваліфікації позитивно, а якщо вона веде до «хорошої роботи», рівень готовності зростає до понад 80% в усіх групах. Це означає, що обмежувальним фактором є не сама мотивація, а невизначеність результату: респонденти готові вчитися лише за умови реальної гарантії подальшого працевлаштування, витратити час і гроші заради лише ймовірної роботи вони не готові. Саме гарантоване працевлаштування є головною мотивацією для перекваліфікації — це підтверджують і слова респондентів фокус-груп («якщо ти знайшов собі роботу, з роботи тебе повинні відправити на навчання і дати гарантію, що тебе візьмуть»), і опитування, де гарантія працевлаштування (54–65% згодних) та безкоштовне навчання (49–55%) є основними драйверами, тоді як мотиви на кшталт престижу чи відповідності попередній освіті відіграють мінімальну роль.

**Бар'єри до зміни спеціальності** різняться за групами: для людей 50+ найбільшим бар'єром є саме відсутність гарантії працевлаштування, для решти аудиторій — необхідність фізичної витривалості й побоювання травматизації, тим більше що сучасне обладнання й автоматизація асоціюються зі складними цифровими технологіями, опанувати які частина потенційних кандидатів сумнівається, що зможе.

Більшість опитаних мають досвід навчання в дорослому віці (60–70%), але лише 8–13% з них навчалися саме в центрах зайнятості чи за державними програмами — основне навантаження несуть приватні курси, зокрема «для самовдосконалення».

Щодо державних програм перекваліфікації, рівень обізнаності про них високий (74–87% опитаних чули про програми Державної служби зайнятості), рівень декларованої довіри теж високий (68–80%), але фактичний досвід користування — низький: лише 18% опитаних загалом скористалися хоча б однією програмою, а «повністю довіряють» таким програмам лише 14–23%. Це означає, що держава й провайдери навчання мають своєрідний **кредит довіри**, який поки не підкріплений масовим позитивним досвідом і легко може обернутися на кризу довіри, якщо реальні програми не виправдають очікувань.

Представники сайтів пошуку роботи й громадських організацій, що безпосередньо супроводжують людей до працевлаштування, підтверджують цю картину зсередини: Державна служба зайнятості наразі не готова забезпечити повноцінний кар'єрний супровід через перевантаженість і історичну статистично-виплатну, а не сервісну функцію, тож бар'єр — не в незнанні про існування програм, а в відсутності супроводу. Для окремих груп добре спрацьовують моделі активного аутричу й кейс-менеджменту, коли фахівці самі виходять до людей — через мобільні бригади, пункти евакуації чи реєстрації виплат, — і завдяки цьому охоплюють пасивних і менш спроможних людей, яких не бачать ні традиційні сайти вакансій, ні кабінети служби зайнятості, але такий підхід важко організувати для масових аудиторій.

Окремо варто відзначити фактори, які стосуються самого ринку праці та роботодавців. Роботодавці загалом розуміють ситуацію на ринку праці значно краще за пересічного шукача, який стикається з пошуком роботи в кращому випадку раз кілька років і не встигає розібратися в трендах. Проте самі **роботодавці погано доносять свою ціннісну пропозицію**: мало хто зі шукачів знає навіть про наявні можливості безкоштовного перенавчання на конкретні робітничі спеціальності. Готовність бізнесу до інклюзивних практик залежить не стільки від упередженості, скільки від ресурсної спроможності: великий бізнес легше переконати економічними розрахунками (вартість відкритої вакансії, час найму), тоді як власник малого бізнесу часто є «людиною-оркестром» без окремого HR-ресурсу і потребує простих готових інструментів, а не просвітницьких кампаній.

### Перевірка дослідницьких гіпотез

**Гіпотеза 1. «Готовність до рескілінгу обмежується низькою мотивацією та високою невизначеністю результатів»** — підтверджено частково. Кількісні дані спростовують тезу про низьку мотивацію: 64–87% опитаних декларують позитивне ставлення до навчання новій спеціальності. Натомість повністю підтверджується друга частина гіпотези — саме висока невизначеність результату (відсутність гарантії працевлаштування) є головним стримувальним фактором, особливо для аудиторії 50+.

**Гіпотеза 2. «Існують значні інформаційні бар'єри щодо можливостей навчання у ПО»** — підтверджено. Якісні дані фіксують стійку стигматизацію ПО («це не для мене, а для сторонніх») і брак деталізованої інформації про конкретні програми; кількісні дані показують, що лише незначна частка дорослих коли-небудь навчалась саме в ПО чи центрах зайнятості (8–13%), а глибинні інтерв'ю з представниками сайтів пошуку роботи незалежно підтверджують: навіть активні шукачі роботи здебільшого не знають про наявні курси робітничих спеціальностей.

**Гіпотеза 3. «Робітничі професії мають знижений імідж серед працездатного населення»** — підтверджено. Якісно це проявляється у стійких асоціаціях із важкою фізичною працею, низьким престижем та «вимушеним», а не бажаним вибором; кількісно — лише 8–13% опитаних вважають робітничі спеціальності такими, що повністю відповідають критеріям «хорошої роботи», а 35–50% вважають, що не відповідають взагалі.

**Гіпотеза 4. «Сприйняття закладів ПО та роботодавців впливає на рішення щодо участі у навчанні»** — підтверджено. Недовіра до опису вакансій (побоювання, що реальні умови праці не відповідатимуть заявленим), репутація ПО як закладів «для інших» та відсутність гарантій від роботодавця виявилися ключовими стримувальними факторами і в фокус-групах, і в глибинних інтерв'ю зі стейкхолдерами.

## Рекомендації

### Для держави та Державної служби зайнятості

- Проєктувати програми перекваліфікації за принципом «навчання + гарантоване працевлаштування» (попередня домовленість із конкретним роботодавцем до початку навчання), а не як окремі освітні продукти — саме це є головним драйвером готовності до рескілінгу за даними обох етапів дослідження.
- Перейти від загального інформування (плакати, офлайн-центри) до адресної комунікації каналами, якими реально користуються цільові аудиторії — сайти пошуку роботи, соціальні мережі, месенджери — з конкретними прикладами вакансій і реальних заробітків, а не загальними деклараціями про програми.
- Пришвидшити трансформацію центрів зайнятості від статистично-виплатної до сервісної (кар'єрно-консультаційної) моделі, спираючись на вже напрацьовані практики кейс-менеджменту громадських організацій та ініціативи на кшталт цифрової платформи «Обрії».
- Впровадити систематичний моніторинг не лише факту завершення навчання, а працевлаштування і утримання на роботі через 3–6–12 місяців — це дозволить вчасно виявляти слабкі місця програм і убезпечити накопичений «кредит довіри» від різкого падіння.
- Розвивати активний аутрич (мобільні бригади, пункти евакуації та реєстрації виплат) для охоплення пасивних і менш спроможних представників вразливих груп, які не потрапляють у поле зору традиційних джобсайтів.

### Для закладів ПО

- Провести цілеспрямований ребрендинг і комунікацію реальних історій успіху випускників, щоб подолати стійке уявлення «ПО — це не для мене, а для сторонніх», яке існує навіть за відсутності відкритого негативного досвіду.
- Розвивати короткострокові модульні програми за зразком приватних курсів (замість або на додаток до 2–3-річних програм), оскільки саме тривалість навчання є однією з головних причин, з яких дорослі обирають курси, а не ПО.

- Формувати окремі групи або дистанційні формати для дорослих учнів, щоб зняти психологічний дискомфорт від спільного навчання з молоддю, який регулярно згадують респонденти старшої вікової групи.
- Розширювати партнерства з конкретними роботодавцями для гарантованого працевлаштування випускників — за прикладом програм, які поєднують навчання з попередньою домовленістю про роботу.

### **Для роботодавців**

- Впроваджувати прозору комунікацію реальних умов праці вже на етапі оголошення вакансії, щоб усунути розрив між обіцянками на співбесіді та фактичними обов'язками/навантаженням — респонденти прямо називають цей розрив однією з причин недовіри до вакансій робітничих спеціальностей.
- Розвивати практики інклюзивного найму. Впроваджувати навчання рекрутерів і керівників комунікації з вразливими групами (ветерани, люди з інвалідністю, люди старшого віку).

### **Для комунікаційної та іміджевої стратегії щодо робітничих професій**

- Пріоритетно працювати з молоддю: майже 70% молодих респондентів не змогли назвати жодної робітничої професії у відкритому питанні — це не негативне, а «порожнє» сприйняття, яке можна цілеспрямовано заповнити позитивним змістом через кар'єрну орієнтацію в школах і коледжах.
- Спиратися на групи з нижчим рівнем гендерних стереотипів (молодь, жінки 30–50 років) як на «агентів змін» у популяризації «чоловічих» робітничих професій серед жінок.
- Використовувати демонстрацію конкретних вакансій із реальними зарплатами як інструмент зміни ставлення — в фокус-групах саме такий показ викликав ефект здивування і зростання зацікавленості.
- Масштабувати й підтримувати наявні медійні ініціативи популяризації робітничих професій за участі бізнесу, платформ пошуку роботи та державних органів.

## Абревіатури та скорочення

|                     |                                                                                                                                   |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ВПО</b>          | внутрішньо переміщені особи                                                                                                       |
| <b>ДСЗ</b>          | Державна служба зайнятості України                                                                                                |
| <b>ІТ</b>           | Інформаційні технології (Information Technology)                                                                                  |
| <b>Мінвeterанів</b> | Міністерство у справах ветеранів України                                                                                          |
| <b>Озі</b>          | особи з інвалідністю                                                                                                              |
| <b>ПО</b>           | професійна освіта                                                                                                                 |
| <b>ТОТ</b>          | тимчасово окуповані території                                                                                                     |
| <b>ФГД</b>          | фокус-групові дискусії                                                                                                            |
| <b>ФОП</b>          | фізична особа-підприємець                                                                                                         |
| <b>ЦПО</b>          | центр професійної освіти                                                                                                          |
| <b>CAWI</b>         | ( <i>Computer-Assisted Web Interviewing</i> ) — онлайн-опитування за допомогою вебінтерфейсу                                      |
| <b>NEET</b>         | ( <i>Not in Employment, Education or Training</i> ) — молодь, яка не працює, не навчається та не проходить професійної підготовки |

## Розділ 1. Готовність населення до зміни спеціальності (reskilling): мотивація та бар'єри

### Мотиваційні фактори переходу на робітничі спеціальності: якісне дослідження

Більшість респондентів шукає стабільності, в тому числі за рахунок вдалого працевлаштування. Загалом стабільність у роботі в уявленнях респондентів більше пов'язана:

- а) з графіком, який можна підлаштувати під власні потреби.
- б) з можливістю бронювання для чоловіків (і жінки це теж згадали як обов'язковий пункт для знайомих та близьких) та можливістю поєднання роботи і догляду за дітьми для жінок.

Безперешкодно дістатися до роботи, мати стабільну гарантовану зарплату завдяки офіційному працевлаштуванню, (для чоловіків) мати бронювання, мати можливість поєднувати роботу з доглядом за дітьми (для жінок) - ці критерії визначають стабільність і привабливість роботи. І у разі якщо зміна спеціальності на робітничу надає ці можливості - респонденти охочі до розгляду ідеї рескілінгу.

Також помітним фактором, що заохочує до рескілінгу є уявлення про перспективи робочих спеціальностей у поточних умовах – наявність постійної роботи. Чоловіки висновки про перспективність роблять частіше виходячи з можливостей росту заробітної плати та додаткових бонусів (бронювання).

*«Як я казав на початку, гідна заробітна плата з гарними умовами – я згоден перевчитись. І працювати. Я не проти. Але в мене є зобов'язання перед моєю сім'єю. І взагалі різні потреби. І я згоден перенавчатись в процесі роботи. Тобто я працюю за якоюсь вакансією, спеціальністю новою. Я перенавчаюсь, і одночасно навчаюсь, і працюю, да. Можна так сказати.»* (Чоловік 43 роки, представник вразливих груп)

Респонденти готові змінити свою спеціальність, якщо матимуть реальну (гарантовану роботодавцем) перспективу тривалого працевлаштування з набагато вищою оплатою, порівняно з їх поточною (середньою, на яку в оцінках спираються безробітні) або, для чоловіків вікової групи від 25 до 60 років, за можливість бронювання.

*«Для меня хорошая работа была бы, если бы меня взяли, допустим, куда-то на оборонку. Я бы там работал. Да, там нормальные зарплаты, если ты выполняешь показатели. Сбор тех же самых дронов типа. Вот так.»*

(Чоловік NEET, 25-29 р.)

*«Пока смотрел, но хотелось бы зарплату получше. Нет, есть предложения, но хочется чуть зарплату получше.»*

(Чоловік NEET, 25-29 р.)

Зі значущістю підвищення заробітку солідарні і жінки, які розглядають можливість рескілінгу саме для цього:

*«Хорошая зарплата наверное на первом месте»*

(Жінка NEET, 30-34 роки)

Жінки можливість зміни професії частіше за чоловіків розглядають виходячи з критеріїв соціальної користі професії. Ті спеціальності, що є соціально значущими (сільське господарство, будівництво, ті, що пов'язані з безпекою) створюють уявлення про їх перспективність, бо така робота має забезпечувати постійно та приносити суспільну користь. Але для залучення до таких робіт респондентки визначають фізичні обмеження.

*«Це дуже важливі професії – водій, вантажник і так дальше. Але не для пенсіонерів, тому що як водій, треба шоферську комісію пройти дуже серйозно. Хоча водій трамвая, я знаю, що зараз дуже потрібні водії трамваїв і в Києві, і Одесі, і в Львові не вистачає. Я би з задоволенням, ну як, я могла би піти, але чи я пройду вже шоферську комісію зі своїми болячками?»* (Безробітна жінка, 65+ років)

Деякі респонденти розглядають варіант освоєння робітничої спеціальності у якості додаткової подушки безпеки. Відмітили можливість працювати за будь-яких умов, маючи ремісничі навички у наймі чи форматі підробітку на дому. Це додаткова можливість заробітку на випадок кризи чи невдачі за основним спрямуванням:

*«Большинство людей його берут просто, как типу дополнительный заработок.»*

(Жінка NEET, 20-24 роки)

Робітничі професії приваблюють, але бар'єром для жінок тут є важливість фізичної сили. Найбільшу привабливість зміни спеціальності на робітничу втілює уявлення про стабільність робітничої сфери. Респондентки зазначили, що робітничі спеціальності це "ремесло на все життя", і що маючи навичку людина може працювати будь-коли і будь-де:

*«Ну, я ж говорила, що можна і на себе працювати, так само швачка, наприклад. Якщо я... ось я можу гарні костюми створювати, підшивати. Я можу відкрити свою невеличку майстерню, до мене люди будуть ходити.*

*Я ось так само можу на себе працювати, заробляти кошти. Чому ні? Якщо це моє. Ну, а якщо це не моє, і я там буду пробувати, то, звичайно, вже воно не буде так виходити...»*

(Жінка 34 роки, представниця вразливих груп)

Отже, найбільшим рушієм до зміни спеціальності та навчання є потенційне збільшення зарплати та отримання додаткових бонусів (бронювання для чоловіків). Багато респондентів виявляють особисту цікавість до освоєння навичок робітничих спеціальностей (наприклад, з ремонту або шиття). Для деяких це спосіб спробувати відкрити власну справу.

### Основні бар'єри для переходу на робітничі спеціальності: якісне дослідження

Є значні бар'єри для переходу на робітничі спеціальності. Серед них ключовий – фізичне навантаження, яке на думку респондентів передбачають робітничі спеціальності. У більшості респондентів робітничі спеціальності асоціюються з фізично складною роботою. Респонденти сумніваються у власній здатності виконувати важку фізичну роботу:

*«Якщо по моїй спеціальності, то також у мене здоров'я не дозволяє вже працювати по моїй спеціальності.»* (Чоловік 36 років, представник вразливих груп)

Не додає привабливості робітничим сферам і розповсюджений образ робітників. На рівні первинних асоціацій **вік** вкрай негативний:

*«Мне кажется, что уставшие от жизни люди. Вот такой образ.»*  
(Безробітний чоловік, 35-44 роки)

*«Замученные и нервные. Потому что, если тяжело работают, человек грустный ходит.»* (Безробітний чоловік, 35-44 роки)

*«Употребление алкоголя.» (Безробітний чоловік, 35-44 роки)  
«Замученный алкаш.» (Безробітний чоловік, 35-44 роки)*

Робітничі професії також асоціюються з високою ймовірністю травмування, професійних захворювань та швидкого погіршення здоров'я.

Для чоловіків важливіші ризики для здоров'я, які можуть бути пов'язані з довготривалою працею на робітничій спеціальності, де необхідне фізичне напруження, також вони побоюються травм. Для них фізичне навантаження асоціюється з виконанням роботи, де потрібне залучення значної фізичної сили (щось підіймати, носити\транспортувати на власних зусиллях) та з можливою травматизацією в ході виконання такої роботи. Особливо це важливо для тих, хто вже має вади здоров'я: ступінь інвалідності, складнощі, пов'язані з віком чи невиліковні ушкодження в результаті попередньої діяльності, що не є приводом для встановлення ступеня інвалідності, але суттєво ускладнюють життя.

*«Я дивлюся, наприклад, охоронцем більше. Тому що здоров'я уже підкачує і давление, і так голова, давление. Таке, як кажуть. Десь охоронцем, щоб хоть не ночні смени тоже, щоб денні охоронці. Важно найти, є посуточна, а суточно уже важкувато.» (Безробітний чоловік, 55-64 роки)  
«У 60 років вже здоров'я не те.» (Безробітна жінка, 65+ років)*

Жінки теж наводили приклади знайомих чоловіків і родичів, які не можуть працювати на робітничих спеціальностях через травми після служби, чи ті погіршення самопочуття, що сталися з переходом в іншу вікову категорію.

Жінки частіше вважають такі професії неприйнятними для себе через гендерні уявлення. Також важливу роль для них грає складність реалізації завдань робітничої професії через фізичні обмеження - недостатньо фізичної сили та витривалості. Вони розглядають фізичне навантаження та можливе погіршення здоров'я через тривалу роботу у незручному положенні чи не комфортних умовах (погане освітлення, незручна поза, інтенсивне хоча і не обов'язково значне навантаження, тривалий робочий день):

*«Не уявляю собі, щоб на крані десь пенсіонерка працювала. І муляр – це теж, це тяжка фізична праця, яка потребує, ну, гарного здоров'я і виносливості. Пенсіонеру це не під силу, скажімо так.» (Безробітна жінка, 65+ років)*

*« Друга мені, взагалі, не зайшла, тому що тут фізична праця, фізично я не готова працювати, своє здоров'я якось тратити»  
(Жінка 35 років, представниця вразливих груп)  
«Є мінуси, я так сказала б. То сидяча робота – це перший мінус. Це сидяча робота, це достатньо часто буде боліти спина.  
Другий мінус – це, якщо ти шиєш при поганому освітленні, то буде сидати зір.» (Жінка NEET, 30-34 роки)*

Деякі респондентки нормально сприймають фізичне навантаження на роботі як базову необхідність, яка є в кожній роботі. Вони з більшою прихильністю ставляться до змін.

*«Ну, професії дуже затребувані. Особливо водії зараз. І в побуті, і фронті особливо. Тому що, ну, все-таки треба десь комусь возити і людей, і товари, і зброю, і все.» (Безробітна жінка, 33 роки)  
«Правда, єсть і жінки сідають, але ж молоді, сідають на вантажівки за потреби, бо немає других заробітків.» (Безробітна жінка, 65+ років)*

Також обмежуючим фактором є те, що в уявленні респонденток робітничі спеціальності більше підходять чоловікам:

*«Дівчата не сядуть за трактор або комбайн (сміється).» (Жінка NEET, 30-34 роки)  
«Професії, вони хороші, вони дуже високооплачувані. Але, ну, для жінок вони не підходять, а більше для чоловіків.» (Безробітна жінка, 65+ років)*

Але у своїх переконаннях багато з них відкриті до обговорення стосовно тих робіт, що вони фізично здатні виконати.

*«Я б пішла працювати на Нову пошту.» (Безробітна жінка, 45-54 роки)*

Окрім фізичної складності бар'єром є традиційне уявлення про невисокі зарплати на виробництві/будівництві чи в сільському господарстві, які не відповідають рівню навантаження на роботі:

*«Зарплата низька. В мене дядько тримає СТО. Та по всьому місту дуже багато СТО стоїть. Не вигідно.» (Чоловік NEET, 16-19 років)  
«Але все рівно платять, як працівник, персонал будівлі, і ти просто пашеш за всіх.» (Чоловік NEET, 16-19 років)*

В оцінці заробітної платні робітничих спеціальностей існує неоднозначність. Високі зарплати можливі, але лише у професіонала високого рівня з великою кількістю постійних клієнтів. А себе респонденти такими не розглядають, бо новачки в професії високого заробітку не мають.

Бар'єром є побоювання ненормованої праці та тиску з боку керівничого складу:

*«Тому що, знову ж таки, обов'язки за двох чи трьох на 1 людину покладаються. А заробітна плата за одні обов'язки, що ти отримувеш. Виконуєш за трьох. І відповідно зрозуміло, що люди не хочуть на таке йти, вибачте, своє здоров'я, сили за копійки.» (Чоловік NEET, 25-29 р.)*  
*«Ось в українських компаніях є така тенденція – навішати на людину дуже багато якихось обов'язків, з якими вона просто фізично не може справитись, а щоб вона себе цим пригнічувала, і типу думала, що ти реально не справляєшся, ти щось погано працюєш. І тобі треба більше працювати, щоб якось це все розрулити. Типу, якщо придумали вже це, то це ж типу норма. Ось якась тенденція спостерігається дуже в наших компаніях.» (Чоловік NEET, 25-29 р.)*

Низький престиж робітничих спеціальностей також є бар'єром. Ставлення відкрито не декларується, але фіксується у відповідях, особливо серед чоловіків:

*«[про роботу на будівництві] Не пішов би. Оце ради принципа. Не пішов би. Тем более, сейчас такая ситуация в стране, что багато хто на голову... Можна так сказати. Ніякого нормального відношення немає.» (Чоловік NEET, 25-29 р.)*

## Перспективи навчання та переходу до зайнятості: бар'єри та мотиваційні засади для навчання у дорослому віці: якісне дослідження

Для навчання є перелік спільних для більшості респондентів бар'єрів:

### Економічні (значні витрати / втрата доходу)

Перш за все респонденти зважають на ризик витратити гроші на саме навчання без подальшого працевлаштування. Привабливою здається ідея навчання за кошти роботодавця, бо це зменшує ризики та витрати:

*«Гарантія роботи, що ти вчишся і тебе гарантовано беруть на роботу»  
(Безробітний чоловік, 55-64 роки)*

*«Я думаю, що з роботи повинні направляти на навчання. Якщо ти знайшов собі роботу, з роботи тебе повинні відправити на навчання. І давати гарантію, що тебе візьмуть на роботу.» (Безробітний чоловік, 55-64 роки)*

*«Если просто так ходити, то заради стипендії хіба що. Ти собі прийшов на роботу працевлаштуватись, вони тобі пропонують ту роботу і навчання. Ти навчився, і йдеш, працюєш. А так без тієї гарантії роботи, то я не знаю, для чого це навчання. Ти вивчишся, а потім, щоб ходити і шукати.» (Безробітний чоловік, 55-64 роки)*

Деякі респонденти в цьому бачать ризик надмірної вибагливості під час роботи:

*«Тут неоднозначно. З однією сторони, типу, добре. З іншої сторони, тепер до тебе буде більше вимог. Ти, типу, вже навчився. Відповідно ти тепер повинен більше робити. Я не думаю, що зарплата буде вище.»  
(Чоловік NEET, 16-19 років)*

Але більшість погоджується, що навчання за кошти роботодавці – це гарантія зацікавленості у робітниках:

*«Я думаю, що якщо навчання за рахунок зарплати, то хороший варіант.»  
(Чоловік NEET, 16-19 років)*

*«Я теж так думаю, що це взагалі добре, що, роботодавець зацікавлений тим, щоб ти вивчився на цю професію. Але так само не знаючи змінюючи від цього зарплатня.» (Чоловік NEET, 16-19 років)*

Більшість респондентів побоюється марної витрати робочого часу:

*«Ну, я погоджуюся з економічним, тому що ти не працюєш, в тебе немає роботи, а тут тобі треба змінити свою вакансію, змінити свою сферу діяльності, так? Тобі треба навчитися, щоб кудись піти. Не кожна компанія дає цю можливість навчання. Вони або дають якісь дводенні-триденні курси, короткі, так? Потім тобі за підсумком цих курсів кажуть: «Ви нам не підходите», – без всіляких пояснень. Про яке тоді навчання йде мова? Тоді вже людина психологічно страждає.» (Жінка NEET, 30-34 роки)*

Також багато респондентів не впевнені в якості навчання, коли мова йде про курси, бо інші сфери з легким і швидким освоєнням (б'юті-індустрія, наприклад) вже створили негативне враження про такий формат навчання:

*«Ну, от, наприклад, я ходила на курсы полторы недели – маникюр. Ну, как бы это, я считаю, мало. Для меня этого было мало, мне нужно было еще больше, чтобы я больше, как бы освоила эту профессию.» (Жінка NEET, 30-34 роки)*

*«Я закінчила курси перукаря, і в мене немає бажання продовжувати чомусь. При тому платні, і достатньо дорогі.» (Жінка NEET, 30-34 роки)*

Багато респондентів готові спробувати змінити спеціальність тільки за умови гарантій від роботодавці, або якщо нова робота буде значно перебільшувати в оплаті праці:

*«Бо ти відпрацюєш, тобто ти навчишся на цю професію, чи він тобі зарплату більшу робить, чи ні» (Чоловік NEET, 16-19 років)*

### Психологічні (страх / невпевненість)

Респонденти зізналися, що загалом зміни та освоєння чогось нового лякають їх, бо наразі у більшості є звична спеціальність, у деяких звична робота, колектив, все це утворює спосіб життя, який дуже дискомфортно змінювати:

*«Дивиться, зона комфорту – це як завжди, там, де ми вже працюємо один, два, до п'яти років, ті, хто працює саме більше, від 10 років, вони не хочуть міняти зону комфорту, вони вже звикли. Один той самий колектив, вони нічого не хочуть міняти, вони хочуть в тому бути і жити.»*

(Жінка NEET, 30-34 роки)

Однак деякі згадали просто бажання вчитись новому як самоцінне, що мотивує до перекваліфікації в тому числі:

*«Так, я готова вчитися. Це, взагалі, меседж мого життя. Ось. В цьому нічого поганого не бачу, отримати якусь освіту. Але в мене питання: мені потрібно навчання, яке б підтримувалося якимось грантом, мені треба за щось і паралельно жити, в мене ж є сім'я.»*  
(Жінка 41 рік, представниця вразливих груп)

Окремим фактором є те, що респонденти мають страх не впоратись з навчанням чи з роботою в радикально іншій сфері:

*«Це ж тоже треба знати геометрію, треба математику. Все рахувати, всі радіуси, всі діагоналі. То все треба вирахувати. Так само кубатуру вирахувати, квадратуру, все (сміється).»* (Безробітний чоловік, 55-64 роки)

Особливо це важко для старшої вікової групи:

*«Дело в тому, що ми вже старші люди, уже не встигають за технологіями, я перепрошую. За сучасними технологіями. Тому що зараз все техніка по-іншому. Навіть в сільському господарстві, той самий трактор, ти зайшов, раніше рычаг включив та він поїхав, а зараз кнопку треба нажати, треба знати ще яку, розумієте.»* (Безробітний чоловік, 55-64 роки)

Люди віку 55+ хоч і готові до навчання і роботи, але бояться, що не зможуть впоратися з конкуренцією серед молодих спеціалістів:

*«Ми готові працювати. Ми готові вчитись і працювати. Але якщо ми вже в такому віці, чи може бути робота від нас така вже корисна, як від молоді. Бо ми можемо не так скоро, не так все це вловити, не так працювати, як молодь. Молодь є молодь.»* (Безробітний чоловік, 55-64 роки)

*«А від нас користі може бути мало. Так що ми можемо вивчитись і працювати. Але работодатель скаже: «Слухай, ти не справляєшся так на 100%. Ось Саша, наприклад, лучше працює на 30-40%. Мені легше його держать, як тебе.»* (Безробітний чоловік, 55-64 роки)

**Статусні («непрестижність» робітничих спеціальностей)**

Для кваліфікованих працівників уразливим є перехід на менш престижні професії. Деякі розглядають це як втрату власного потенціалу і марнування попередніх років навчання. Через це вони не прагнуть і до навчання.

*«Ні, не існує такої ситуації. Я би швидше пішов на будь-яку роботу, навіть грузчиком, ніж в ПТУ зараз вчитись.»* (Безробітний чоловік, 35-44 роки)

*«Да. Я не знаю, какая ситуация жизненная должна сложиться. У меня тоже и бакалаврат, и магистратура есть, и планирую на аспирантуру поступать. Не знаю.»* (Безробітний чоловік, 35-44 роки)

Більш пріоритетним варіантом навчання для респондентів є короткострокові курси з підвищення чи зміни кваліфікації. У якості альтернативи ПО респонденти для себе не розглядають через:

А) Тривалий час навчання, який на курсах значно коротший, а отже – це зручніше і вигідніше.

Б) Репутацію закладів ПО, про які відверто не кажуть поганого, але і у якості студентів себе уявляти не готові. ПО, за думкою респондентів, це лише для сторонніх осіб:

*«Я бы не пошёл в ПТУ. К ним отношусь нормально. У меня друг, получается. Я поступил в колледж, а друг поступил в ПТУ. В принципе, я ничего против не имею. Образование они дают, в принципе. Просто там зависит от каждого. Кто хочет учиться, тот учится, и потом работает. В основном сейчас так не рассматриваю, как такую работу. Почему? Могу объяснить. Потому что в данный момент, в принципе, не нуждаюсь. Пока вывожу, так сказать. А если уже сильно прижмёт, прямо, что не будет выхода, то, в принципе, можно рассмотреть тогда уже любой вариант работы. Даже учитывая, что ТЦК, можно даже рисковать. В принципе, когда выбора нет, его нет, когда в угол зажимается.»* (Безробітний чоловік, 35-44 роки)

*«Для меня, в принципе, ПТУ, тоже соглашусь с коллегами, что более младший возраст. А вот курсы – интересно. Я вот закончил курсы массажа. Я могу работать на дому. Пригласить человека – уже каких-то пару копеек для семьи есть. Сейчас вот думаю, что, может, на курсы пекаря пойти.»* (Безробітний чоловік, 35-44 роки)

*«Я думаю, що навчання повинно тягнутись для таких людей – не більше 2 тижнів. Як на 2 тижні, то ще можна піти, щось підучити.»* (Безробітний чоловік, 55-64 роки)

Позитивних відгуків ПО заслуговує лише від респондентів, які самі там навчалися і мали позитивний досвід:

*«В мене досить позитивний досвід навчання. Я дуже задоволений. Мені дали знання. Я вчився. Тому в мене все було супер. Я здав на 11, захистився. Я на бухгалтера закінчив. Там була така професія. Там 2 професії здобувалось протягом 3 років: бухгалтер та оператор комп'ютерного набору. Знання досить мені дали хороші. Враховуючи те, що це державне, що я не платив нічого. Я дуже задоволений. Чи я так просто попав в таку групу і до таких викладачів.» (Чоловік NEET, 25-29 р.)*

*«Досвід такий. Я вчився на муляра-штукатура, облицювальника-плиточника. ПТУ знаходилось в моєму селі. Я там не проживав, просто ходив на пари. Ось був. То єсть багато чого взнав, багато чому навчили.» (Жінка NEET, 20-24 роки)*

### **Інституційні (брак часу / доступу / інформації)**

Для багатьох жінок суттєвою перешкодою для навчання є сімейні обов'язки та відповідальність за догляд за дітьми або хворими родичами. Навіть за наявності мотивації та готовності навчатися вони часто не мають можливості залишити близьких без нагляду, особливо в умовах обмеженої доступності дитячих садків та інших сервісів догляду:

*«[про курси перекваліфікації від ДСЗ, які знаходила раніше] А я спитала, чи можна з дитиною туди їздити? Мені сказали, що ні, авжеж, ніяк» (Жінка 46 років, представниця вразливих груп)*

Більшість респондентів визначає пріоритетним дистанційне коротке навчання (якщо це дозволяє спеціальність, тобто, якщо сфера роботи не потребує додаткового обладнання, яке б респондент не міг компенсувати самостійно)

*«Я би краще курси якісь пройшла, так сказати, що менший строк і більш конкретно, щоб була інформація і практика. Ніж ПТУ. Там все одно будуть не тільки по тому, що мені потрібно, предмети. Ось. Не хочеться зайвої інформації приймати. Ось.» (Жінка NEET, 20-24 роки)*

Інформаційна нестача спостерігається, оскільки, коли мова йде про курси підвищення кваліфікації чи зміни сфери діяльності зазвичай згадують професії зі сфери б'юті-індустрії чи дизайну, оскільки це легше (фізично),

навчання коротке і респонденти вважають ці сфери дуже прибутковими. Для деяких це ще можливість займатися чимось особисто цікавим.

*«Я бачу, що навчання, курси – це дуже дорого. Електроепіляція. Я б залюбки пішла на електроепіляцію, але ж я розумію, що в мене різко почав падати зір. А це... ще в мене проблеми зі спиною, зі здоров'ям, і я розумію, що це навантаження на спину, що це зір, але мені б дуже хотілося!»*

(Жінка 46 років, представниця вразливих груп)

Додаткові труднощі люди 40+ передбачають під час навчання. Люди старшого віку нерідко відчують ніяковість у взаємодії з молодшими студентами, згадуючи власну реакцію у минулому, що ускладнює освітній процес. Особливо це помітно при офлайн-навчанні на денній формі, де різниця у віці стає більш відчутною:

*«Я помню, когда ещё в институте учился, было странно наблюдать, когда приезжают 50... Это мне тогда казалось. Оці заочники. І учаться. И мы молодые. Это было странно, чтобы тут же они приезжали. Это я не знаю, отдельно или не в то время. А то дяденьки такие, дедушки ходят по этим аудиториям.»* (Безробітний чоловік, 55-64 роки)

З оптимізмом на перспективи навчання дивляться респонденти, що прагнуть навчитись чомусь новому та особисто цікавому, особливо за умови, що навчання можна буде поєднати з роботою, або що працевлаштування є гарантованою перспективою:

*«Значить, якщо би роботодавець давав ось таку змогу, що можна було працювати і навчатись паралельно якось, щоб потім йти вверх по карьерной лестнице, то це було би дуже гарно. Бо ніхто такого зараз не каже, даже через моїх знайомих.»* (Жінка NEET, 20-24 роки)

*«Я вважаю, що в будь-якому віці можна змінити роботу, можна змінити сферу діяльності, можна спробувати геть щось інше. Таке, яке ти ніколи не робив. І немає зараз якихось вікових обмежень. Можна піти навчатись і в 40 плюс, і це абсолютно правильно. І, можливо, людина знайде себе. Якщо вона не знайшла себе в 17, коли пішла вчитись працювати, знайде себе в 45.»* (Жінка NEET, 20-24 роки)

*«В будь-якому випадку саморозвиток – це досить добре. А якщо треба для роботи щось там навчатись чи щось... Ясно, якщо це буде оплачуватись потім. Тобто не стажировка 2 тижні без гроша, а якщо ти потім нагородиться, можна сказати, то звичайно.»* (Жінка NEET, 20-24 роки)

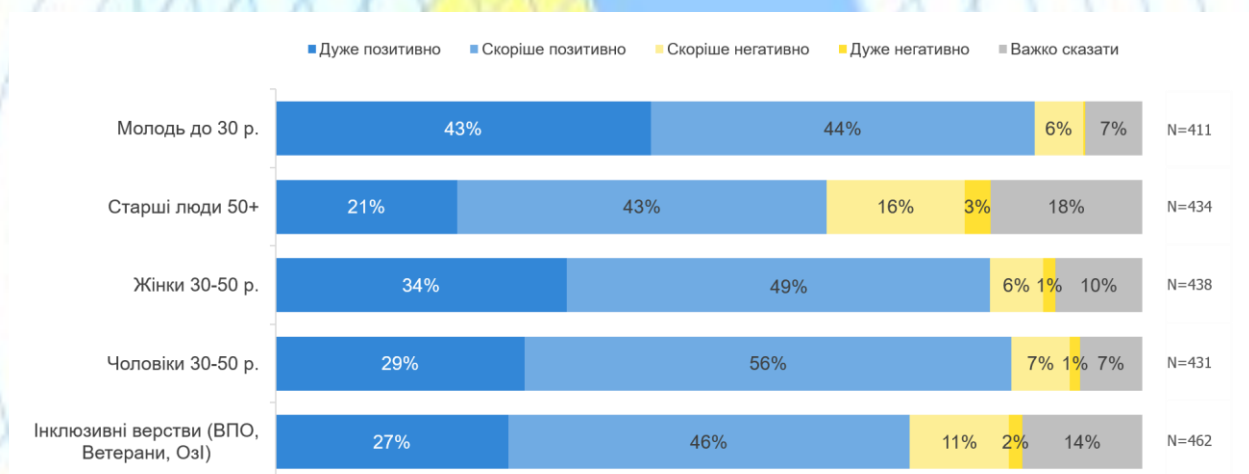
Це ж стосується і людей з особливими потребами, які ладні освоїти нові професії серед тих, на яких вони здатні будуть працювати, враховуючи фізичні обмеження:

*«Так, хвороба, інвалідність. Війна забрала здоров'я. То зараз трошки надо по-іншому і до себе, і до життя дивитись. Тобто навчатись все рівно потрібно. Тому що і до всього потрібно. І до інвалідності навчатись, як жити, і до всього. Тобто в цьому я нічого поганого не бачу. Ось так.»*  
(Чоловік 36 років, представник вразливих груп)

### Перспективи навчання та переходу до зайнятості: кількісне дослідження

Більшість респондентів кількісного опитування на питання «Як ви ставитеся до ідеї опанувати нову спеціальність у вашому віці?» відповідає позитивно (Рис. 1). Серед молоді найбільша частка тих, хто ставиться до такої ідеї дуже позитивно (43%). Серед старшої аудиторії частка «дуже позитивного» ставлення удвічі нижча (21%), утім в усіх аудиторіях частка відповідей «дуже позитивно» і «скоріше позитивно» становить більше половини опитаних (від 87% серед молоді до 64% серед респондентів старше 50 років). Звичайно, не можна виключати, що респонденти дають суспільно схвальні відповіді, але навіть цей факт свідчить про наявність консенсусу в суспільстві щодо можливості навчання і опанування нової спеціальності у будь якому віці (long-life learning).

Рис. 1. Як ви ставитеся до ідеї опанувати нову спеціальність у вашому віці? (% відповідей, масове опитування<sup>1</sup>)



<sup>1</sup> Тут і далі, якщо не вказано інше, дані опитування наводяться до бази всіх опитаних

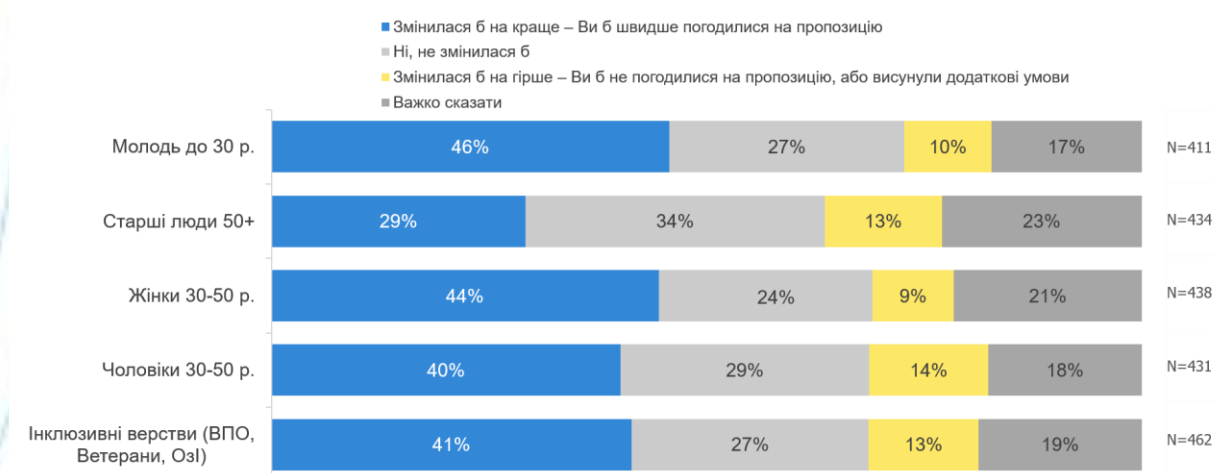
Більше того, якщо навчання або перепідготовка стосується «хорошої роботи», як її уявляють респонденти, рівень обережної готовності зростає ще більше і сягає понад 80% в усіх цільових групах (Рис. 2). Щоправда, тут значну роль відіграють саме ознаки «хорошої роботи», які ми розглядаємо в розділі 3.

**Рис. 2. Уявіть, що Вам запропонували «хорошу роботу» для якої треба змінити спеціальність, тобто пройти навчання / перепідготовку (умови і тривалість навчання Вам підходять, майбутній роботодавець оплачує навчання). Оберіть твердження, яке найкращим чином описує ваше ставлення (% відповідей, масове опитування)**



Зауважимо, що якщо «хороша робота» передбачає навчання і подальше працевлаштування за робітничою спеціальністю, то респонденти не висловлюють заперечень: їхнє ставлення або змінилося б на краще, або не змінилося б (Рис. 3). Відповіді «змінилося б на гірше» дали лише 9-14% опитаних в різних цільових аудиторіях.

**Рис. 3. Чи змінилася б Ваша думка щодо перенавчання, якщо б ця хороша робота передбачала навчання і подальше працевлаштування за робітничою спеціальністю? (% відповідей, масове опитування)**



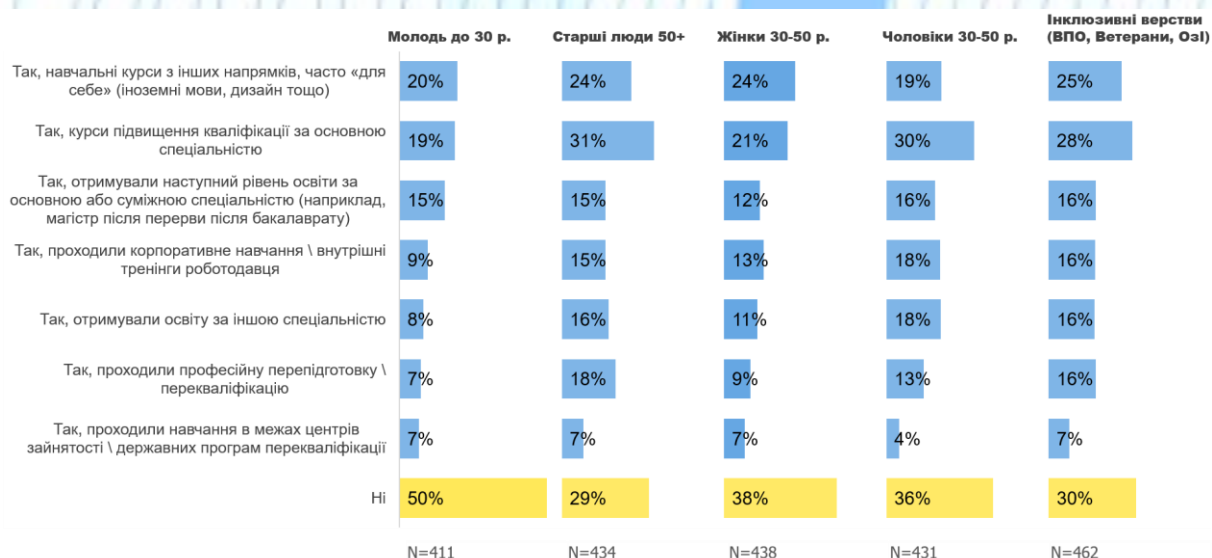
Більшість з досліджуваних цільових груп уже має досвід навчання в дорослому віці, виняток становить лише молодь (половина цієї аудиторії такого досвіду не має). Для інших аудиторій частка респондентів, які мали досвід навчання становить від 60% до 70% (Рис. 4). Найчастіше такий досвід обмежується навчальними курсами для саморозвитку (іноземні мови, дизайн тощо) та курсами підвищення кваліфікації за основною спеціальністю (особливо для старшої групи респондентів 50+) та чоловіків 30-50 років.

Досвід освіти за іншою спеціальністю, а також досвід перекваліфікації має значна частина опитаних: 17% молоді, 35% старшої аудиторії, 24% жінок 30-50 років, 28% чоловіків віком 30-50 років та 32% представників інклюзивних верств населення. Зауважимо, що лише незначна частка опитаних проходила навчання в центрах зайнятості та або в рамках державних програм перекваліфікації, приблизно  $\frac{3}{4}$  навчального навантаження взяли на себе інші гравці на ринку навчання для дорослих.

Таким чином, при плануванні програм перекваліфікації і навчання слід враховувати досвід двох великих груп (кожна з яких становить близько 25-40% населення). Перша група — це люди які або не мали взагалі жодного досвіду навчання після школи / коледжу / університету (і відповідно їхні бар'єри полягають здебільшого в психологічній площині). Друга група — це люди, які мали досвід саме перекваліфікації, і їхні бар'єри можуть лежати в

площині минулого досвіду. Відсутність досвіду навчання саме в центрах зайнятості можна розглядати як карт-бланш.

**Рис. 4. Чи є у Вас досвід навчання у дорослому віці (орієнтовно після 25 років або після того як Ви уже почали працювали)? (% відповідей, масове опитування)**



Щодо драйверів і бар'єрів для перекваліфікації, то якщо драйвери приблизно однаково потужні для всіх цільових груп, то бар'єри для кожної аудиторії різняться (Рис. 5).

Так, основні драйвери, які були сформульовані як «Чомусь новому навчитись завжди корисно», «В будь-якому віці можна пройти перекваліфікацію, якщо спеціальність подобається і здоров'я дозволяє» та «Важливо, щоб свідоцтво про перекваліфікацію визнавалося ринком і роботодавцями» беззаперечно підтримується представниками всіх цільових аудиторій. Баланс відповідей (тобто різниця частки тих, хто погоджується з твердженням і тих, хто з ним не погоджується) становить від 66% до 88%, тобто частка тих, хто не погоджується з цими твердженнями, не перевищує 13% в групі чоловіків 30-50 років, і не перевищує 10% в інших групах. Такий рівень згоди свідчить принаймні про наявний суспільний консенсус щодо long-life learning (можливості навчання і опанування нової спеціальності у будь-якому віці).

Щодо бар'єрів до перенавчання (на малюнку виділені червоним) — то всі вони виявилися актуальними для респондентів, хоч і різною мірою. Принаймні, нема жодного бар'єра, для якого частка незгодних перевищила б частку згодних, для всіх бар'єрів баланс відповідей є позитивним.

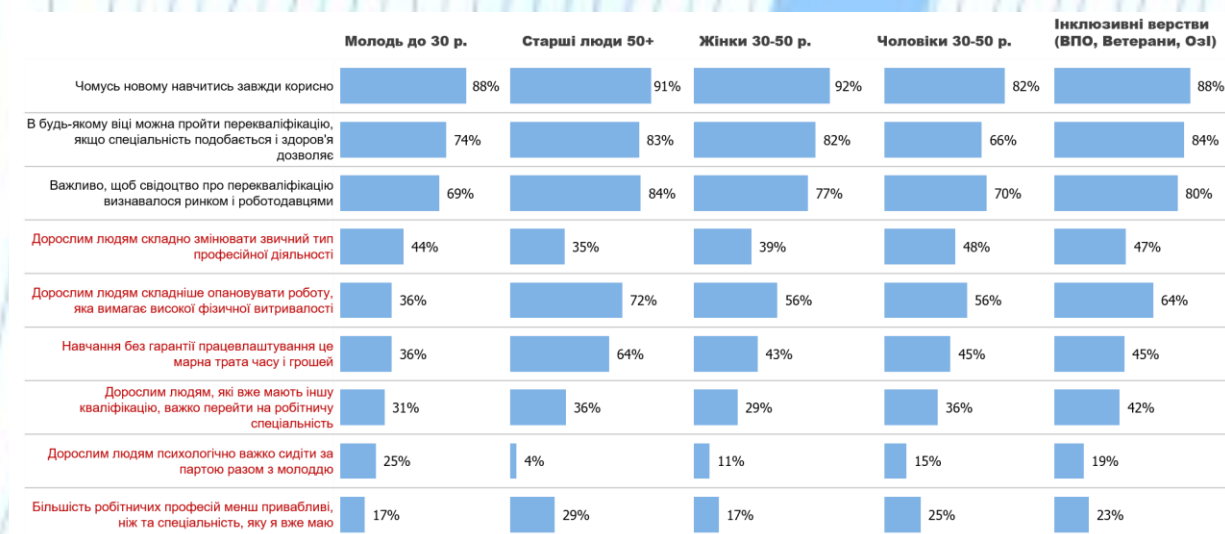
Для молоді рівень згоди з бар'єрами є найнижчим і скоріш стосується не їх самих, а певних «дорослих» людей, яким важко змінювати звичний тип діяльності (баланс відповідей 44%) і працювати на посадах, які вимагають фізичної витривалості (баланс 36%). Для молоді також меншим бар'єром є навчання без гарантії працевлаштування (баланс 36%, найнижчий рівень серед всіх опитаних).

Для старших людей 50+ навпаки, відсутність гарантії працевлаштування є найбільшим бар'єром серед всіх аудиторій (баланс відповідей 64%), і другим за значимістю серед цієї аудиторії. Найбільшим бар'єром для них є брак фізичної витривалості (баланс відповідей 72%). Цей бар'єр (складно опановувати роботу, яка вимагає фізичної витривалості), є також найбільшим для решти аудиторій: баланс відповідей становить 56% серед жінок і чоловіків 30-50 років, і 64% серед інклюзивних верств населення.

Бар'єр, пов'язаний з переходом на робітничу спеціальність для людей, які мають іншу кваліфікацію, є актуальним для всіх аудиторій. Баланс відповідей тут становить від 29% серед жінок середнього віку до 42% серед інклюзивних верств населення. Утім, разом з тим, менша частина опитаних погоджується, що *«Більшість робітничих професій менш привабливі, ніж та спеціальність, яку я вже маю»*: баланс відповідей становить 17% серед молоді і жінок середнього віку і 23-29% серед інших аудиторій.

Цікаво, що психологічний бар'єр щодо того, що *«Дорослим людям важко сидіти за партою разом з молоддю»* найменше підтримує якраз найстарша аудиторія: баланс відповідей серед респондентів старше 50 років становить лише 4%.

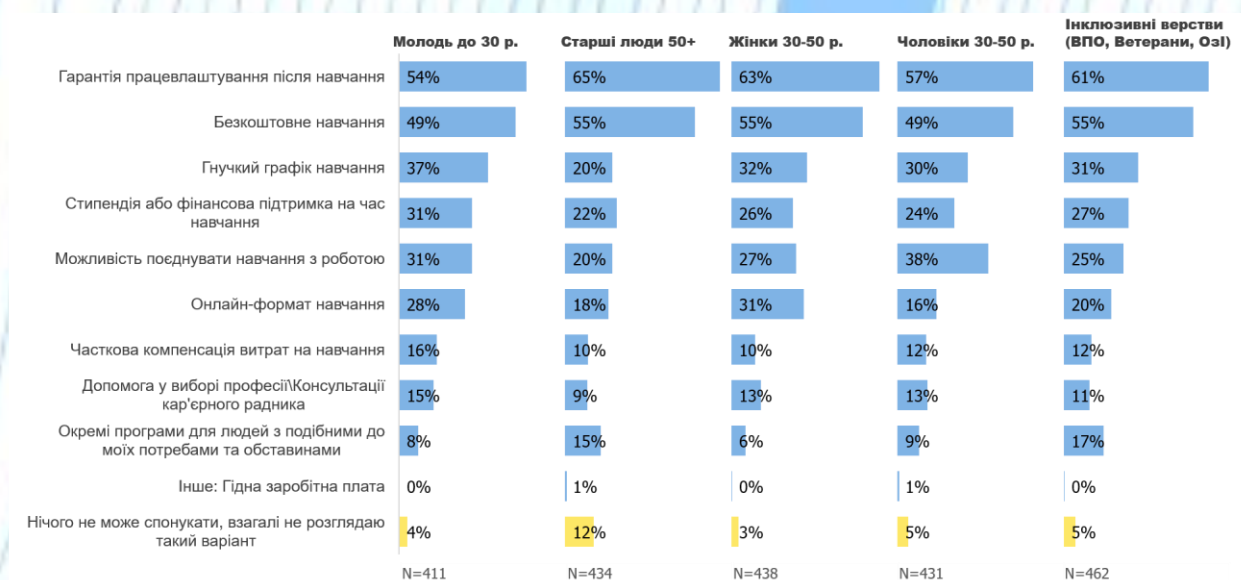
Рис. 5. Оцініть, наскільки Ви особисто погоджуєтесь з кожною з думок? (баланс оцінок: частка відповідей "повністю або скоріше погоджуюся" мінус частка відповідей "повністю або скоріше не погоджуюся", масове опитування)



Загалом, **підсумовуючі**, лише незначна частка респондентів в кожній цільовій групі зовсім не розглядає для себе варіант опанувати нову професію або пройти перекваліфікацію. Найбільше таких респондентів серед людей старше 50 років – 12%. В інших аудиторіях ця частка в кілька разів менша і становить від 3 до 5%.

Основні драйвери для перекваліфікації лежать в суто раціональній площині (Рис. 6): гарантія працевлаштування (погоджуються від 54 до 65%) і безкоштовне навчання (рівень згоди в різних аудиторіях від 49 до 55%). Інші драйвери мають більш нішевий характер: жінки і молодь частіше обирають онлайн формат навчання (31 і 28% відповідно); для чоловіків 30-50 років, як найбільш працевлаштованої групи, важливою є можливість поєднувати навчання з роботою (38%); старші люди і інклюзивні верстви частіше кажуть про окремі програми для людей з особливими потребами або обставинами (15 і 17% відповідно). Утім, прикметно, що наявність таких програм значно поступається за важливістю основним базовим вимогам.

Рис. 6. Що може все ж спонукати Вас розглянути можливість опанувати нову професію або пройти перекваліфікацію? (% відповідей, масове опитування)



### Досвід зміни спеціальності у дорослому віці: якісне дослідження

Деякі респонденти вже мали досвід зміни спеціальності. У більшості випадків - вимушено через неможливість продовжувати роботу (отримані травми чи відсутність роботи на ринку), зміну місця проживання, в тому числі внаслідок російсько-української війни.

*«Так. Був також досвід зміни повністю, кардинально. Так як по стану здоров'я не виходило працювати вже, поміняла. Спочатку було важко, але потім звикається, але все ж таки трошки рутинна з'їдає.»*  
(Безробітний чоловік, 55-64 роки)

*«Я – хореографом була, а перейшла, працювала в меблевій сфері, продавала фурнітуру і такого плану.»* (Безробітний чоловік, 55-64 роки)

*«Я теж вважаю свій досвід позитивним. Я працювала програмістом, це дуже погіршує зір. І потім, після програміста, враховуючи мою професійно-технічну освіту, після цього я працювала фітнес-тренером. Тобто, взагалі, дві протилежні сфери.»* (Безробітний чоловік, 35-44 роки)

*«Да, у меня много раз такое происходило. То есть, бодро начал, закончил институт. Руководящие должности. Потом резкий спад. Образно я работаю на еврозаборах, стяжки, в общем, строительство домов.»*

*Потом опять начинаю потихоньку частное предпринимательство. Поработал, всё в порядке. Снова срыв. Профессии менял, профессий было очень много. И кладовщик, и водитель.» (Безробітний чоловік, 35-44 роки)*

*«Так само я міняв дуже багато професій, ким я тільки не працював. І був директором, і був регіональним менеджером, і займався своєю справою, і працював в строительстве, і в охороні.» (Безробітна жінка, 65+ років)*

*«Нічого, в принципі, не заважало. Якщо цікава робота, якщо достойна зарплата і якщо я бачу, що я її потягну, якщо я щось підучу, підчитаю, подивлюсь, як це правильно робиться, то нічого не заважало абсолютно.» (Безробітна жінка, 65+ років)*

*«Я тоже менял. Сложного ничего нет. Я и в зоопарке работал, и администратором работал, и в строительстве, и в охране. Много где. И по своей профессии – булки пёк. Сложного ничего нет. Главное – было бы желание и учиться. Тебе же всегда помогают, когда ты устраиваешься на работу. Тут такого ничего нет.» (Безробітний чоловік, 35-44 роки)*

Інша розповсюджена причина – пошук роботи з вищою зарплатнею:

*«Я со строительства перешёл, допустим, на работу в Интернете. Типа тоже. Как Вам сказать? Зарплата очень сильно мотивировала. Потому что денег было очень много, поверьте. Работа на американскую компанию в Украине. Я зарабатывал такие деньги, которые здесь я бы в жизни не заработал. Я очень быстро научился. Буквально месяц. Я уже выполнял ту же работу.» (Чоловік NEET, 25-29 р.)*

Деякі мали досвід підвищення кваліфікації для зміни сфери діяльності:

*«Проходил разные курсы в интернете для повышения конкретных навыков, але не на конкретную специальность.» (Безробітна жінка, 45-54 роки)*

Менш розповсюджена причина: перекваліфікація за потягом власної цікавості – зміна роботи на особисто більш привабливу чи спроби відкриття власної справи:

*«А я б сказала, що змінити професію мене б заставило бажання розвиватися...» (Безробітний чоловік, 55-64 роки)*

*«Я хочу розказати про свій досвід. Я вже говорила, що я працювала слідчим в податковій міліції, тобто це була робота з паперами, переважно*

комп'ютер, папери. Коли в мене син народився, потім я ще дізналася про вагітність донькою, ми продали квартири і переїхали в приватний будинок. І зайнялися домашнім господарством. Мій чоловік далі працював, а я через інтернет: як садити, як вирощувати? Ми завели і худобу, тільки невелику: кури, качки, гуси, кролі. В принципі те, що в нас до сих пір є. Город, обрізка дерев, я просто фанатіла і фанатію. В мене вже сусіди просять, щоб я їм розказала, як обрізати. Тобто мені це сподобалось. Але що хочу сказати? Це, взагалі, якщо людині щось подобається, і вона хоче, я тільки «за» перекваліфікацію. Але що хочу сказати? Прошло вже 12–13 років, і мене знову стало тягнути десь, і юриспруденція стала мене знову цікавити, і творчість якась. Тобто, мені здається, що за життя людина може багато якихось освоїти при бажанні професій.» (Безробітний чоловік, 55-64 роки) «Конечно. В основном это пенсионеры, которые проработали на своей работе очень долго, вышли на пенсию, побыли какое-то время на пенсии. И нашли себе, как, наверное, дополнительный заработок, но уже не по своей специальности. Но тут же человек уже переучился и занимается новой деятельностью, новой работой.» (Жінка NEET, 30-34 роки)

Вимушена зміна спеціальності є розповсюдженою через особисті обставини або загальний стан у країні. Респонденти також поділилися досвідом знайомих і друзів:

«Був вчителем, став будівельником чи якийсь другий. Чи навіть сторожем пішов. На сьогоднішній день багато таких є випадків, що коли старша людина пішла на пенсію, та й ще плюс якусь роботу доробляє. Це різні вакансії. Ось, наприклад, сторожем пішов та й пішов. Навіть в тій самій школі сторожем став. Був вчителем, а став шкільним сторожем.» (Чоловік NEET, 25-29 р.)

«В більшості міняється спеціальність на воєнного зараз.» (Чоловік NEET, 16-19 років)

«Був старшим майстром знайомий, а став таксистом. Задоволений.» (Жінка NEET, 20-24 роки)

«В мене теж єсть. В мене друг всю жизнь проробив водієм, а зараз він за границей в Німеччині, то він зараз працює плиточником.» (Безробітний чоловік, 55-64 роки)

### Індустрія краси як приваблива альтернатива (для жінок)

Індустрія краси є привабливою робітничою сферою особливо для жінок. Респондентки схильні розглядати б'юті-сферу як варіацію робітничих спеціальностей, оскільки така робота передбачає насамперед фізичну, але не важку працю. Це першочергово і приваблює, оскільки навички майстра манікюру, перукаря, стиліста, дизайнера чи суміжні професії можна освоїти досить швидко, уникнувши сильного навантаження та серйозних травм. Хоча і ці професії не позбавлені ризиків для здоров'я, оскільки, наприклад, робота майстром манікюру передбачає тривале знаходження у незручній позі та роботу зі шкідливим пилом від лаку.

Найбільше мотивує респонденток замислюватись про перекваліфікацію у б'юті-сферу потенційний зарібок та автономність праці:

*«Я, мабуть, обрала б б'юті-сферу якусь. Мене, наприклад, зацікавлює перманентний макіяж, от я, мабуть, туди б пішла, перевчилася б.»*  
(Жінка NEET, 30-34 роки)

*«І подобається, і мені здається, в нас зараз б'юті-сфери, вони гарно оплачуються.»* (Жінка NEET, 30-34 роки)

*«Цінуються. Мабуть, із-за цього.»* (Жінка NEET, 30-34 роки)

Хоча і усвідомлюють ризики, які полягають в першу чергу в відсутності стійкого платоспроможного попиту:

*«Так, як я ще працювала в б'юті-сфері, там, взагалі, це просіло, немає записів, нічого. Так само як і в хореографії: клієнти пороз'їжджалися, немає нічого. Просто ти без роботи становишся і все.»*  
(Жінка NEET, 30-34 роки)

У своїх переконаннях жінки спираються на досвід успішної реалізації знайомих, які вже пройшли шлях перекваліфікації і лишилися задоволені:

*“В мене знайома працювала довгий час на заводі, отримала... я не знаю, років 10–15 на заводі вона працювала, а тоді пішла в сферу манікюру, і дуже задоволена. Відкрила свій салон і працює. І ще дівчата з нею поруч.”*  
(Жінка NEET, 30-34 роки)

*“У мене подруга вчителька, і вона пішла ще робить, манікюром займатися. Робє манікюр. І вона встигає і бути вчителькою, і робити манікюри по запису. І їй це дуже подобається. Ну, вона вже, біля 60-ти років їй уже. Тому я вже теж на неї дивлюсь і думаю, може, і собі вже щось так піти, ще одну професію придбати. Тому що це дуже таке зацікавлене діло. Можна подумати.”* (Безробітна жінка, 45-54 роки)

*“У мене теж, ну, не мій, а в мене подруга є. Вона теж вчителька була. Але вона освоїла, робить прикраси різні. Ну, і ювелірне, і всяке... хендмейд. І вона цим займається, їй дуже подобається це. І вона навіть від цього має якийсь емоційний настрій. І йде в неї ця справа. Знайшла себе у художніх всяких таких справах.”* (Безробітна жінка, 45-54 роки)

*«У мене тоже, ну, не мій, а в мене подруга є. Вона теж вчителька була. Але вона освоїла, робить прикраси різні. Ну, і ювелірне, і всяке. Ну, як воно щас, лайфхак називається, чи я не знаю?»* (Безробітна жінка, 65+ років)

Дехто з респонденток вже має особистий досвід у сфері краси:

*«Я теж пробувала змінити професію і стати персональним стилістом одягу. Мені це дуже імпонує. Я хотіла допомагати жінкам бути красивими. І я почала це робити. Вела інстаграм-сторінку. Зараз в мене все припинилося.»* (Безробітна жінка, 45-54 роки)

До переходу на робітничі спеціальності у сфері індустрії краси, окрім заробітку, жінок мотивує можливість реалізувати власний творчий потенціал.

*«[про професії маляр, монтажник] Та я така, більше якась творча. Люблю таке, з красивим чимось робить. Не знаю. Я, я б на таку професію не пішла, не подобається мені.»* (Безробітна жінка, 65+ років)

Загалом респондентки розглядають б'юті-сферу як доступну альтернативу, яка не потребує серйозної фізичної підготовки та передбачає зручніші умови праці. Особливо привабливе короткострокове навчання та доступність професій, адже вони не потребують габаритного обладнання чи спеціальної обстановки. Жінки різного віку розглядають це як можливість мати додатковий заробіток чи підробіток, доповнення до основної спеціальності, подушку безпеки, яка дозволяє працювати за будь-яких умов, маючи стабільну клієнтуру. Приємним бонусом є реалізації власного творчого потенціалу та задоволення.

### Самозайнятість та ставлення до неї

Деякі респонденти якісного дослідження розглядають можливість самозайнятості як результат переходу на робітничі спеціальності. Особливо ця ідея популярна серед молоді та жінок старше 55 років. Працювати на себе здається вигіднішим: більше грошей, можливість власноруч визначати графік, працювати в тій сфері, що дійсно подобається та не залежати від темпераменту керівника:

*«Мені б цікаво було працювати на себе, і це ж плюси, що ти сам розпоряджаєшся своїм часом. Ну, може, то мені так здається? Авжеж, лякає це підвищення податків, давить, що ФОПи будуть... ну, що підприємці будуть платити... Але мені було б цікаво, я розумію, що коли ти сам на себе працюєш, ти повинен шукати клієнтів. Але в мене були якраз такі й роботи, коли я сама шукала, як менеджер, клієнтів. І це мені вдавалося. Я розумію, що в це все треба вкладати багато часу. Цікаво, от мені було б цікаво...»* (Жінка 47 років, представниця вразливих груп)

*«Ти можеш підлаштовуватися під себе. Зрозуміло, що ти не можеш робити собі вихідні, коли захочеш, тому що це також не буде праця, але тим не менш, в тебе все одно, саме перше – це не від кого ти не залежиш. І я також прагну до ФОПу, зараз також хочу допрацювати, підкопити грошей і також відкрити своє агентство, а не працювати на когось.»* (Жінка 35 років, представниця вразливих груп)

*«Краще тоді ФОП, бо ти сам на себе працюєш. Якщо би така змога була, там ти за себе сам платиш податки, на ФОП. А на роботодавця – таке. Смотри, який роботодавець. Якщо гарний роботодавець, коли за тебе і податки, і зарплата гарна, і відношення добре.»* (Жінка NEET, 20-24 роки)

*«Наразі, я думаю, я би працювала в наймі, але в майбутньому хотіла би бути ФОПом та й відкрити салон краси або готель. Це так.»*

*(Жінка NEET, 20-24 роки)*

*«Для мене найкраща професія – це мати власну справу і строить якийсь свій бізнес. А працювати в когось – це завжди будеш все життя в мінусі.»*

*(Жінка NEET, 20-24 роки)*

*«Я, звісно ж, підтримую ФОП. Бо я також працювала найманим робітником. То не сподобалось.»*

*(Жінка NEET, 20-24 роки)*

Чоловіки загалом та економічно активні жінки бачать більше ризиків у відкритті власної справи:

*«Я скажу, що сьогодні, звісно, бути самому господарем, це набагато приємніше, ніж бути під кимось. Але сьогодні для цього треба: ти маєш вкластися, ти маєш сам працювати за всіх, і твій прибуток буде невідомо коли. Тобто ти сьогодні маєш вкластися, і прибуток буде, в найкращому випадку, через 3–5 років. Тобто, якщо у тебе є фінансові можливості і фізично можливість працювати 5 років, а потім виграєш чи не виграєш, то так. А сьогодні в нашому віці, не маючи усіх цих додатків, легше, звісно, просто заробляти для себе на життя»*

Ці групи більше цікавлять гарантії та захист під час працевлаштування:

*«[Про хорошу роботу] Це є офіційне працевлаштування, це є гарантований соцпакет, медичний пакет, медичне страхування.»*

*(Чоловік NEET, 25-29 р.)*

*«Знову ж таки, чіткі умови праці, чіткий робочий договір. Не через ФОП і не через якість там якісь договорённости незрозумілі. Чіткі прописані умови, чітка заробітна плата, яка тебе влаштовує, яку ти знаєш, що тобі її виплатять вчасно, що ти її отримаєш. Знову ж таки, все, як помагається, як має бути.»*

*(Чоловік NEET, 25-29 р.)*

*«Я скажу, що, звісно, добре працевлаштування, коли за тебе вносять податки і ти маєш якусь відпустку. Усе це у тебе в пакеті. Дуже добре.*

*Але, на жаль, в житті я так працювала, навіть не пам'ятаю, чи працювала я так. Тобто, я працювала офіційно працевлаштованою. У*

*мене фіксована була мінімальна зарплата, за яку платили податки, і решта – в конверті.» (Безробітна жінка, 45-54 роки)*

*«Бізнес – це завжди ризик, якщо це твій власний бізнес. Є такі бізнеси, які процвітають, і люди грошей не рахують, і все йде, і все тече. Як для мене, то це не про мене.» (Безробітна жінка, 45-54 роки)*

Загалом складнощі з веденням власної справи помічають ті, що вже мають наочний приклад серед знайомих зі всіма викликами та труднощами:

*«Тут двічі звучало про професію кондитера на дому. Я хочу сказати про плюси/мінуси, тому що моя донька цим займається. Плюси – так, що це робота вдома, що це робота сам на себе. А мінуси в чому? В тому, що треба постійно шукати ринок збуту. В неї є постійні клієнти, але не дивлячись на те, що війна, люди все рівно замовляють і весільні, і на дні народження торти, але зараз все треба через інтернет. Треба мати гарну сторіночку, треба мати гарну рекламу, треба вкладати час в відеозйомку. Люди хочуть бачити гарну картинку, це має бути добре освітлення, кухня, ну...» (Жінка 47 років, представниця вразливих груп)*

Зміна спеціальності на ту, що пов'язана з переходом до власної справи та самозайнятості супроводжується ризиком втрати грошей на початку справи та значним оподаткуванням для підприємців і малого бізнесу. Це є основним фактором, що стримує від роботи на себе. Хоча такий формат і здається багатьом більш привабливим через гнучкий графік, можливість реалізації цікавості до власної справи та потенційно більшим заробітком. Для відкриття власної справи необхідно сплачувати високі податки, які, на відміну від заробітку, гарантовані та необхідність мати стартовий капітал, якого немає у більшості, тим паче серед молоді:

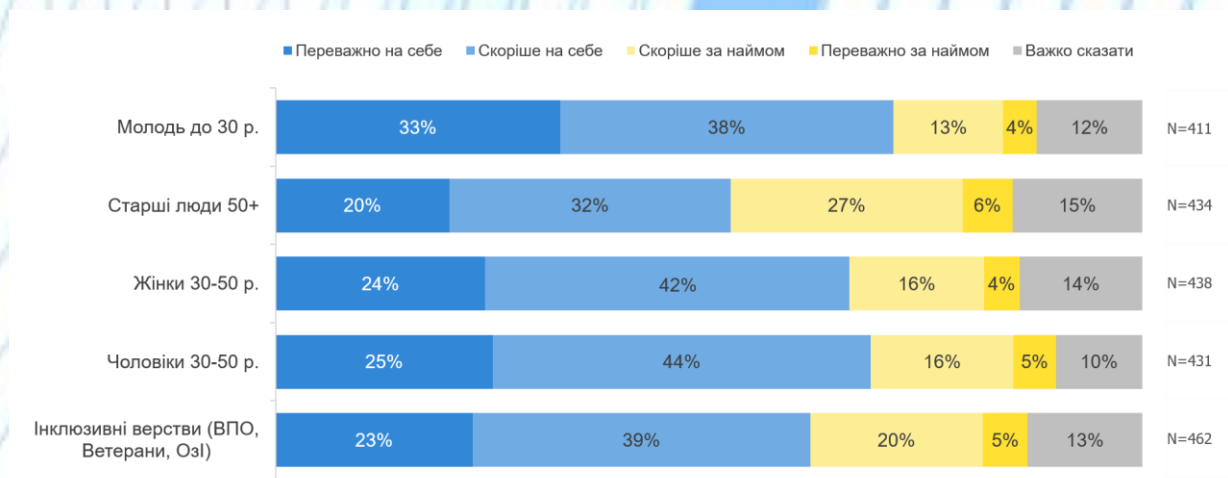
*«Тому що зараз податкове законодавство настільки вимагає великі потреби від малого і середнього бізнесу – через що вони і закриваються. Другий момент – це є можливість бронювання і несприятливі умови для бізнесу, для ведення бізнесу в Україні. З кожним роком буде все гірше і гірше.» (Чоловік NEET, 25-29 р.)*

*«Тому що для ФОПу потрібні кошти, щоб його відкрити, якийсь свій бізнес. А до цього треба їх заробити. Тому наразі в наймі, але в майбутньому хотілось би ФОП.» (Жінка NEET, 20-24 роки)*

Отже, відкриття власної справи приваблива перспектива для тих, хто вже має досвід роботи на затребуваній професії, стартовий капітал та деяку подушку безпеки. Або для молоді, що розмірковує скоріш на тривалу перспективу. Для людей, чия увага концентрується на забезпеченні сім'ї та/або дитини відкриття власної справи сприймається надто ризикованим.

Результати кількісного дослідження фіксують більшу зацікавленість у власній справі в усіх цільових групах (Рис. 7). Особливо цей напрямок зайнятості цікавить молодь: понад 70% хотіли б працювати на себе і лише 17% - за наймом (решта 12% не визначилися). Люди старшого віку удвічі частіше віддають перевагу роботі за наймом (33%), але і в цій групі респондентів більшість (52%) хотіли б працювати на себе.

**Рис. 7. Ви б хотіли скоріш працювати на себе (ФОП, власна справа), чи за наймом у роботодавця? (% відповідей, масове опитування)**



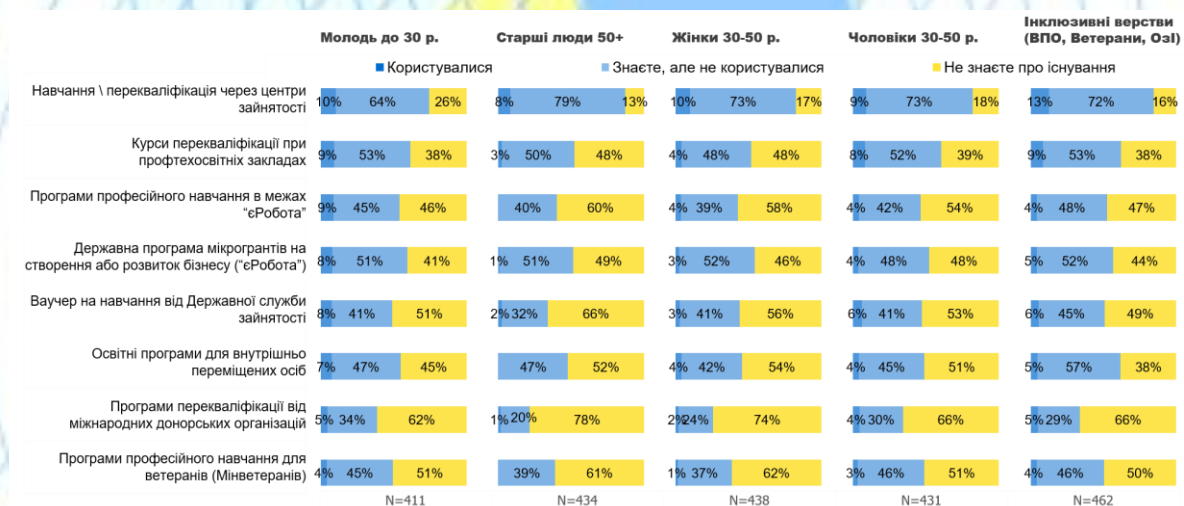
## Розділ 2. Оцінка державних програм зміни спеціальності (reskilling): довіра, ефективність та їх доступність: кількісне дослідження

Ми спитали респондентів кількісного опитування про їхній досвід участі в державних програмах перекваліфікації (Рис. 8). Загалом в кожній програмі із списку брала участь дуже незначна частка опитаних. Утім, рівень знання цих програм є доволі високим, кожен знає орієнтовно половина вибірки або більше (за винятком програм перекваліфікації від міжнародних донорських організацій, про яку знають від чверті до третини респондентів в залежності від цільових груп).

Лідером як за рівнем користування, так і за рівнем обізнаності є Державні центри зайнятості: досвід навчання або перекваліфікації в них мають 13% представників інклюзивних аудиторій і 8-10% представників інших аудиторій. Також Служба зайнятості є лідером за рівнем обізнаності: частка тих, хто принаймні чув про їхні програми навчання / перекваліфікації, становить 74% серед молоді і 82-87% в інших аудиторіях. Це найвищі показники знання і користування серед інших програм.

Загалом, якщо проаналізувати кумулятивний досвід, то скористалися послугами хоча б однієї програми 18% опитаних: ця частка **найбільша більша** серед молоді і серед інклюзивних верств населення (22-23%) і найменша серед людей старшого віку (13%).

**Рис. 8. В Україні діють кілька державних програм перекваліфікації. Прочитайте їх список і скажіть, якою мірою Ви знайомі з кожною з них (% відповідей, масове опитування)**



Незважаючи на досить низький рівень безпосереднього користування програмами, рівень довіри до них досить високий. Так, серед молоді найбільше довіряють ваучерам на навчання від ДСЗ і міжнародним програмам (таким як Reskilling Ukraine), рівень довіри становить близько 80%. Найменше молодь довіряє програмам навчання в центрах зайнятості і програмам для ветеранів від Мінветеранів, рівень довіри 72%. Серед старших людей віком 50+ найвищий рівень довіри зафіксовано для програм перекваліфікації від міжнародних донорів (72%), найнижчий – для освітніх програм для ВПО (57%). Жінки 30-50 років найбільше довіряють програмам від центрів зайнятості, а також курсах при закладах ПО (76-77%), а найменше – програмам від Мінветеранів (68%). Чоловіки 30-50 років схильні найбільше довіряти міжнародним програмам і закладам ПО (79-80%), найменше – освітнім програмам для ВПО (70%). Представники інклюзивних верств населення також більшою мірою довіряють міжнародним програмам і закладам ПО (78%), а найнижчий рівень довіри зафіксовано для програм професійного навчання в межах “єРобота” (72%).

Таким чином, рівень довіри до програм перенавчання є досить високим, що свідчить скоріш не про фактичний досвід користування (який є незначним), а про позитивні очікування. З одного боку, це можна розглядати як кредит довіри і карт-бланш, непоганий старт для активізації таких програм. З іншого, високі очікування небезпечні тим, що у разі неповної відповідності реальних програм очікуванням у користувачів стається відкат оцінок і криза довіри, яку потім важко подолати.

Зауважимо також, що позитивні оцінки програм перенавчання переважно базуються на оцінках «частково довіряю». Частка оцінок «повністю довіряю» є невисокою і становить в середньому 14% для чоловіків 30-50 років, 23% для інклюзивних верств населення і близько 18% для інших цільових аудиторій.

Оцінку ефективності різних програм здійснювали лише ті респонденти, які ними користувалися, а їхня кількість в кожній цільовій аудиторії є недостатньою для надійного аналізу. Загалом, оцінки ефективності всіх програм в усіх аудиторіях досить високі: частка незадоволених становить всього 6-13% в усіх аудиторіях. Хорошою практикою може стати збір відгуків учасників програм перенавчання як одразу після їх закінчення, так і трохи згодом, щоб зафіксувати частку учасників, які змогли не лише працевлаштуватися, але і утриматися на робочому місці. Це дозволить швидко знаходити слабкі місця і відповідно удосконалювати програми навчання.

### Розділ 3. Сприйняття робітничих спеціальностей та готовність розглядати їх для себе.

#### «Ідеальна»/ «Хороша» робота: якісне дослідження

#### Критерії вибору роботи: що приваблює та що відштовхує респондентів під час перегляду вакансій

Дохід загалом є одним з визначальних критеріїв при виборі професії. Робітничі спеціальності більшість не вважає надто прибутковими, тому не прагне до них, але при обговоренні привабливих вакансій чи згадки про більш високооплачувані професії (наприклад ті, що пов'язані з логістикою або архітектурою) інтерес збільшується.

Примітно, що для чоловіків мінімальна бажана заробітна платня вища (30-40 тис. грн), ніж для жінок (20-30 тис. грн). Це пов'язано з тим, що у якості обов'язкових витрат для чоловіків входить забезпечення родини:

*«Не знаю, тож в районі где-то, минимум, я думаю, у нас в Україні при наших ценах надо получать, как минимум, 40 тысяч, я думаю, для нашей жизни. Если у тебя есть семья, дети, жена. Это минимум 40 тысяч.»*  
(Чоловік NEET, 25-29 р.)

Молодь же звертає більше уваги на можливості кар'єрного росту та підвищення зарплатні у майбутньому:

*«30 тисяч плюс, плюс перспективи на розвиток»*  
(Чоловік NEET, 16-19 років)

Жінки більш скептичні до вакансій з високою зарплатнею:

*« Все остальное, оц прибиральница – 30–40 тысяч і так далі»*  
(Безробітна жінка, 45-54 роки)

*«Господарник – 45–50 тысяч. Для нашего міста це нереальні гроші. Так, може, хтось і отримує такі зарплати, але це кваліфіковані спеціалісти, а будь-який рядовий склад таких зарплат не отримує. Це просто, знаєте, з розряду смішного вже.»* (Безробітна жінка, 45-54 роки)

*«По заробітній платі, скільки днів працюєш в місяць, 25-27 тысяч хватало бы, в принципе»* (Чоловік NEET, 16-19 років)

*«Ну, наприклад, для мене 9 тисяч – малувато» (ЖІНКА NEET, 30-34 РОКИ)*

*«Наприклад, мій бар'єр – це вже 26-30 тисяч, тому що нижче 26-ти я, взагалі, не вважаю це зарплатою, якщо чесно.» (Жінка NEET, 30-34 роки)*

Є й недовіра до вакансій. Респонденти побоюються, що зарплата буде зменшена через додаткові пільги або що в ході роботи на них будуть навішані додаткові неоплачувані обов'язки, що знецінить співвідношення ціни і витраченого на роботу часу.

*«Мене зупиняє також об'єм роботи, який ніколи ніхто не узгоджує. Тобто обіцяють одне на співбесідах, навіть під час, наприклад, кількох робочих днів ти бачиш одне. А коли ти вже працевлаштований, до тебе зовсім інша історія починається. І зовсім... Таке враження, що ти зайшов в одні двері, а на 4-й день, коли ти прийшов офіційно, ти попав в зовсім інші двері і в зовсім інший колектив. Воно все кардинально міняється. Тому що ось така замануха, знаєте. Ніби все в нас добре, все в нас супер по обов'язкам, все так, як тобі треба, і графік. А як тільки ти стаєш їхньою людиною, офіційно працевлаштовуєшся, все. Ти підписуєш договір – відповідно показують те обличчя роботи, на яку ти попав, на яке ти не хотів попадати. Тобто ось обіцяють одне, а по факту зовсім друге. Тому також це зупиняє дуже сильно наших людей. Не тільки лінь. Звичайно, лінивих є багато. Але для багатьох це великий фактор» (Чоловік NEET, 25-29 р.)*

*«В мене є родич, який працює на заводі. Він не начальник, він – звичайний робітник, який стоїть на лінії, виконує свою роботу. Коли він працевлаштовувався, було одне, як я зараз згадував. Через рік змінилась норма, яку вони повинні виконувати. Але не змінилась зарплата. А зараз в них змінився графік. У них раніше було 7,5 годин на день, а тепер вже будуть вони працювати 8,5 годин. І норму також будуть піднімати. Зарплату підняли – 1000 гривень виходить різниці за місяць. Що таке 1000 гривень? Зате норма і 8,5 годин.» (Чоловік NEET, 25-29 р.)*

Отже, значною перепорою для зацікавленості вакансіями робітничих спеціальностей є недовіра до опису самої роботи через вже наявний власний негативний досвід чи історії знайомих, родичів і друзів, чия фактична робота мала небагато спільного з початковим описом при працевлаштуванні.

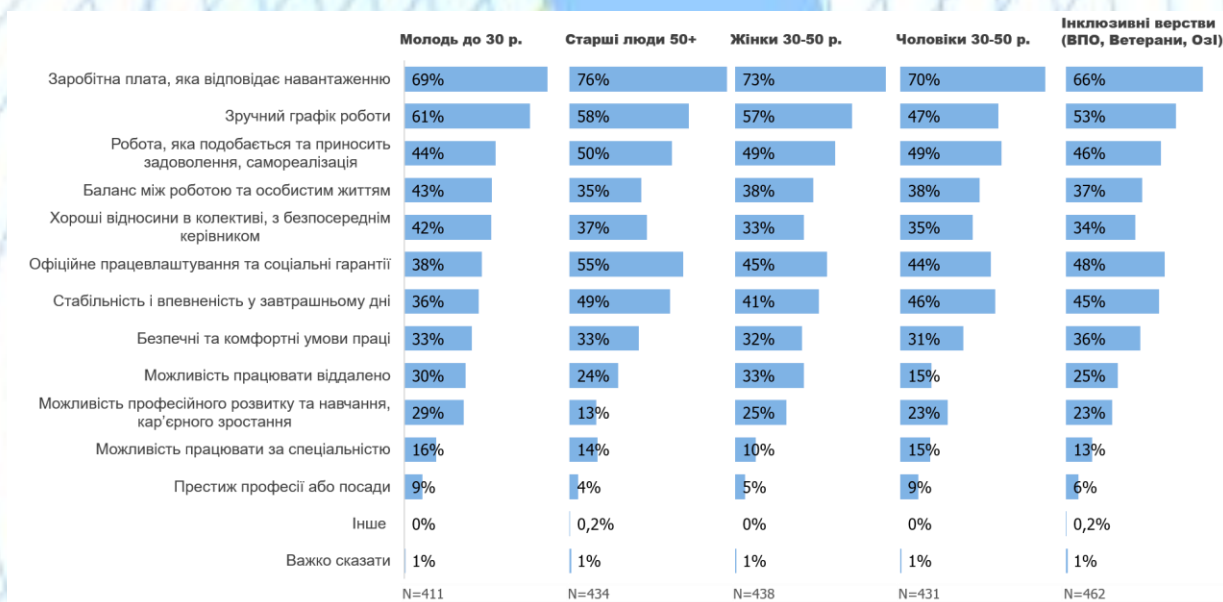
### «Ідеальна»/ «Хороша» робота: кількісне дослідження

Результати кількісного опитування дозволяють «оцифрувати» критерії «хорошої» роботи (Рис. 9). Заробітна плата посідає законну першість в усіх аудиторіях. На другому місці також в усіх аудиторіях зручний графік роботи. Цікаво, що для молоді розрив між цими категоріями є найменшим серед усіх аудиторій, лише 8 відсоткових пунктів (заробітну плату обрали 69% молоді, а зручний графік – 61%). В решті аудиторій різниця між першим і другим фактором є більш значущою.

Для людей старшого віку також важливими є фактори офіційного працевлаштування (55%) і пов'язаної з ним стабільності (49%). Також людям старшого віку важливо, щоб робота приносила задоволення, задовольняла потребу самореалізації (50%). Самореалізація, офіційне працевлаштування і стабільність є важливими факторами і для інших аудиторій, проте саме для людей старшого віку ці потреби проявляються найбільшою мірою.

Цікаво, що можливість працювати за спеціальністю цікавить лише 10-16% респондентів, що свідчить про певну девальвацію освіти, яка слабо пов'язана із працевлаштуванням і самореалізацією. Престиж професії або посади посідає останнє місце, цей фактор обирають 4-9% опитаних.

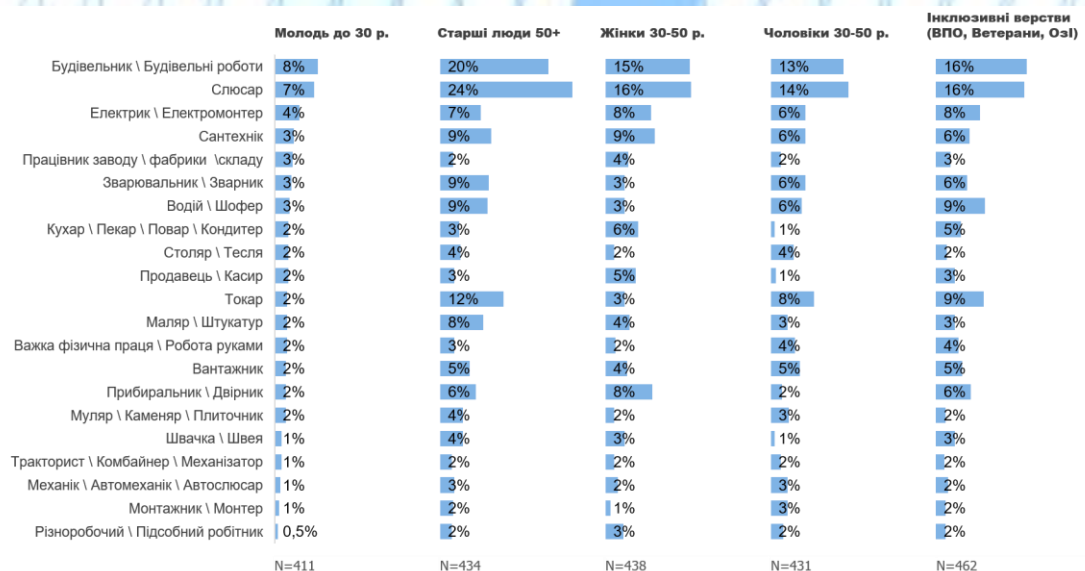
Рис. 9. Що для Вас хороша робота? (% відповідей, масове опитування)



Робітничі спеціальності в першу чергу асоціюються у респондентів з такими професіями як будівельник, слюсар, електромонтер, сантехнік і токар (Рис. 10). 30-40% опитаних всіх аудиторій, крім молоді, назвали саме ці професії у відповідь на відкрите питання щодо сприйняття робітничих професій. Молодь дуже погано уявляє робітничі професії загалом, майже 70% опитаних до 30 років не змогли відповісти на це питання.

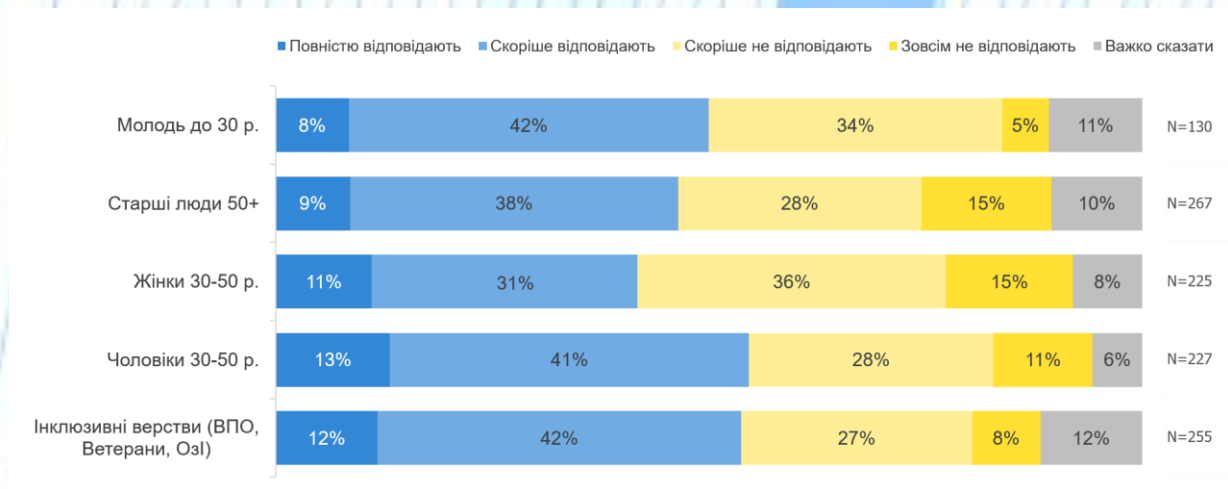
Зауважимо, що серед відповідей відсутні професії, які пов'язані з управлінням високотехнологічними механізмами. Натомість серед відповідей зустрічаються низькокваліфікована праця (прибиральник, підсобний робочий, вантажник і навіть просто «робота руками»).

**Рис. 10. Коли Ви чуєте слова «Робітнича спеціальність», які професії Вам спадають на думку в першу чергу? (% відповідей, масове опитування)**



Відповідно такі спеціальності слабо асоціюються із «хорошою роботою», якою вона є в уявленні респондентів (Рис. 11). 8-13% сказали, що такі спеціальності «повністю відповідають» ознакам хорошої роботи, тоді як 35-50% не сприймають ці спеціальності як «хорошу роботу». Найбільш критичні до можливості такої зайнятості – жінки віком 30-50 років, найбільш позитивне ставлення зафіксовано серед інклюзивних груп населення.

Рис. 11. Наскільки робітничі спеціальності відповідають ознакам хорошої роботи?  
(% відповідей, масове опитування)



### Імідж робітничих спеціальностей: якісне дослідження

Загальне враження про робітничі професії нейтральне. Імідж робітничих спеціальностей пов'язаний з уявленнями про їх престижність.

Робітничі спеціальності респонденти поділяють за рівнем їхньої престижності. Престижний образ мають професії з високою соціальною значущістю та відповідальністю (наприклад, агросектор, який забезпечує їжею):

*«От якби, наприклад, мені сказали перекваліфіковуватися, ну, змушена була б, я бачу перспективу в сільському господарстві, наприклад. Це робітнича професія. І чесно, інколи вже з досвідом роботи, коли пропрацював, хочеться, дійсно, сісти в той трактор, щоб тебе ніхто не чіпав, і ти ореш це поле, та й на цьому все! [...] Потім, вони бачать одразу результат своєї роботи, тобто, якщо вони якусь продукцію роблять, так? [...] Практично можуть застосовувати свої знання – це також плюс. Сучасне обладнання, можуть досліджувати новітні методи вирощування якихось культур, якщо ми говоримо про сільське господарство. І в них класні перспективи розвитку в навчанні. Плюс – от зараз, дивиться, в країні війна, і більш доцільні робітничі професії, тобто актуальність під час якихось екстрених таких ситуацій в країні, то якраз, я вважаю, що це плюс для цієї професії.»*  
(Жінка 41 рік, представниця вразливих груп)

Серед молодих чоловіків від 19 до 25 робітничі спеціальності загалом сприймаються найбільш критично - вони прагнуть до пошуку роботи за своєю спеціальністю або до креативної індустрії. Для них дедалі більшої значущості набувають цифрові навички - вони часто сприймаються як успішне майбутнє. Тому багато хто прагне змінити спеціальність на більш легку та прибуткову, наприклад, у творчих напрямках (дизайн, 3D-візуалізація). Чоловіки цікавляться ІТ-сектором та менеджментом.

*«Я згоден навчатись. Я з радістю перейду на позицію тестера. З розробника на тестера. Взагалі, будь ласка, тестер баз даних. Тестер бази даних. Тому що я з базою даних взагалі... Я згоден, пожалуйста. Візьміть мене, я навчусь. Я буду добре вчитись во вне рабочее время, як сказали, без убытка для производства. Не хочуть. Хотеть сразу готового специалиста.»* (Чоловік NEET, 16-19 років)

*«На менеджерів, напевно, навпаки, є великий попит, ніж на ІТ. Бо зараз із за штучного інтелекту, що так сильно ним користуються, просто дуже часто скорочують працівників на ІТ.»* (Чоловік NEET, 16-19 років)

*«Пытаюсь, изучаю все профессии IT: программирование, видеомонтаж, работа со звуком. Так где-то получается, где-то нет.»*  
(Безробітний чоловік, 35-44 роки)

Схожі критерії поділяють і жінки, особливо старшого віку після 50, які, певно, вже реалізували основні витрати на сім'ю і дитину та прагнуть власного задоволення. Для них привабливі креативні сфери через бажання реалізувати творчі здібності. Особливо привабливою є індустрія краси тому, що дає розкрити потенціал, опанувавши нову професію, або мати додатковий заробіток:

*«Дизайнерські. Дизайнер інтер'єру, ландшафту, щось такого плану.»*  
(Жінка NEET, 30-34 роки)

*«А я з пані [ім'я попередньої спікерки] згодна, якось теж це на думку прийшло.»* (Жінка NEET, 30-34 роки)

*«Дизайнер інтер'єра. Так, я навчалася (сміється).»*  
(Жінка NEET, 30-34 роки)

Ці ж професії більш актуальні для респондентів з особливими потребами, які вважають, що фізично не можуть освоїти робітничі спеціальності:

*«Тобто я готовий навчатись зараз, але не робітничу спеціальність, а на якусь, скажімо так, за комп'ютером, адміністративна, щось в такому плані. Ось. Але не...»* (Чоловік 59 років, представник вразливих груп)

Ті ж респонденти, що вже стикались з роботою у бажаній для молоді сфері, більш критичні, адже мають негативний досвід:

*«Я, наприклад, працював, я ж кажу, на 3Д-моделюванні. Тобто там стоїть в тебе мінімальна зарплата. І тобі, щоб на цю мінімальну зарплату заробити, тобі потрібна швидкість. Конкретна швидкість. Тобто не якість роботи, а швидкість. І там, якщо ти, наприклад, не можеш навчитись швидше виробітку робити, то ти не можеш заробити більше мінімальної зарплати. І із-за цього я і пішов звідти, бо я півроку там пропрацював. І в мене показник ніяк не змінювався. Я не міг зрозуміти, які підвищити швидкість виробітки цих рендерів.»* (Чоловік NEET, 25-29 р.)

*«Наприклад, 3Д-моделювання – я на фірмі працював. В тебе там іде і навчання 2 тижні, а потім ще по ходу праці тебе теж навчають. Також там є різні інші сфери праці. Це все на офісі на комп'ютері теж ти працюєш. Були періоди, коли і цих вакансіях я заробляв. Був і позитивний, і негативний, так скажемо. Я вже багато разів змінював спеціальність, як і на фрілансі, так і в робітничій професії, так скажемо. То єсть на хімчистці я працював автомобільній.»* (Чоловік NEET, 25-29 р.)

Менш однозначна думка щодо «непрестижних» професій, пов'язаних зі сферою обслуговування чи клінінгом. У разі працевлаштування на роботу низької престижності (наприклад, прибиральником) деякі респонденти відкрито висловили, що не мають наміру розповсюджувати цю інформацію знайомим. Особливий супротив до розгляду робітничих професій мають ті респонденти, що працювали на керівних посадах, в сфері бізнесу чи фінансів або займались більш творчою справою:

*«[На уточнення модератора чи це соромно] Ну, звичайно! Звичайно, це є бар'єром, якщо людина працювала... ну, не... давайте не будемо, там, офісний працівник, менеджер, флорист. Давайте візьмемо флориста, так? 20-30 років людина проробила флористом в магазині. І йде з роботи,*

*а їй пропонують корів доїти! Ну, для людини це, знаєте? Психологічно це дуже важко переналаштуватися.» (Безробітна жінка, 45-54 роки)*

Також ці сфери для чоловіків різного віку є найменш привабливими:

*«[Про вакансію прибиральника] Просто, не знаю, не подобається воно мені.» (Чоловік NEET, 16-19 років)*

*« Не хотілось би в 27 бути прибиральником. Це трохи рано.» (Чоловік NEET, 25-29 р.)*

*«Прибиральник – не моє це.» (Чоловік NEET, 25-29 р.)*

Деякі відверто визначили, що на вибір професії впливає її статусність і якщо до робітничих спеціальностей загалом ставлення нейтральне, то прибирання, на думку чоловіків, це менш статусна сфера та підходить скоріш жінкам:

*«Як і для всіх, всі інші 5 професій більш статусні, крім прибиральника. Найстатутніша, якщо так судити, то інженер являється найстатутнішою, бо від нього багато... При самому слові вже багато хто уявляє, що доволі все одно великі очікування.» (Чоловік NEET, 25-29 р.)*

Жінки виразили менше відрази до роботи у сфері прибирання:

*«Прибиральник – звучит очень даже хорошо. Но, опять же, зарплата выглядит как-то подозрительно. Так что так.» (Жінка NEET, 20-24 роки)*

*«Да. Допустимо, gospodarник – практично така ж. А прибиральник – також в пределах, недалеко ушёл. Цікаво дуже.» (Жінка NEET, 20-24 роки)*

Деякі розглядають професію, наприклад, прибиральника, як альтернативу складним обставинам і знаходять певні переваги саме в такому працевлаштуванні:

*«В мене є знайома, з колежанкою другою в обслуговуванні працювали. Тобто то є продавці. Вона працює прибиральником по квартирах, вона каже: «Я ліпше буду прибирати, ніж ось це, що ви будете лялякати з людьми». Вона любить прибирати, вона встала, поприбирала, зайняла в неї та квартира годину чи дві, і вона пішла.» (Безробітна жінка, 45-54 роки)*

*«И людина, в якій немає часу, є, наприклад, лише 2 рази на місяць, і ти ходиш, прибираєш під'їзди в будинку. Ну, ми в місті жили коли. Тому тут вже момент обставин, якщо ти розумієш, що в тебе є тільки стільки часу, і тобі потрібні ці кошти, ти підеш працювати.»*  
(Безробітна жінка, 45-54 роки)

Меншу престижність робітничі спеціальності також мають серед тих, хто отримав вищу освіту чи працював на престижній посаді (був керівником) або в дуже відстороненій сфері. Ці групи не розглядають перехід на робітничі спеціальності взагалі чи допускають цю думку лише в крайньому випадку, якщо в житті станеться горе, та не мають наміру зізнаватись друзям в залученні до робітничої професії:

*«[На питання модератора, що може змусити перейти в робітничу спеціальність] Не знаю, финансовое положение трудное очень. Не дай бог, болезнь какая-то.»* (Безробітна жінка, 45-54 роки)

*«[Про перехід на робітничі спеціальності] Крайня альтернатива.»*  
(Безробітна жінка, 45-54 роки)

Деякі респонденти бачать в такій перекваліфікації зраду власного потенціалу:

*«Стимулювати йти в робочі спеціальності мене може тільки відсутність хліба. Елементарна причина. Відсутність фінансування, відсутність елементарного фінансування і хліба. Це перше. Друге, мені дуже образливо, що я дійсно не можу реалізовувати ті свої навички, що я набирала все життя. Я не можу їх реалізувати за гідну зарплату. Я буду хапатися, бо я буду виживати. Але я, звичайно, налаштована більш позитивно на свою перспективу.»* (Безробітна жінка, 45-54 роки)

*«У меня ситуация. Я же просто учился на гуманитария, не техническое. Если понадобится и жизнь припечёт, тогда можно и подумать за это. Не учиться именно. Смысл мне учиться в ПТУ, грубо говоря, если у меня магистратура, правоохранна діяльність?»*  
(Безробітний чоловік, 35-44 роки)

Попри загалом деклароване нейтральне ставлення до робітничих професій, часто простежується приховане дистанціювання від них. Лише поодинокі респонденти готові розглядати їх як можливий варіант працевлаштування для себе. Люди можуть визнавати їхню важливість, але не для себе — скоріше для знайомих, друзів чи родичів, ніж як власний шлях.

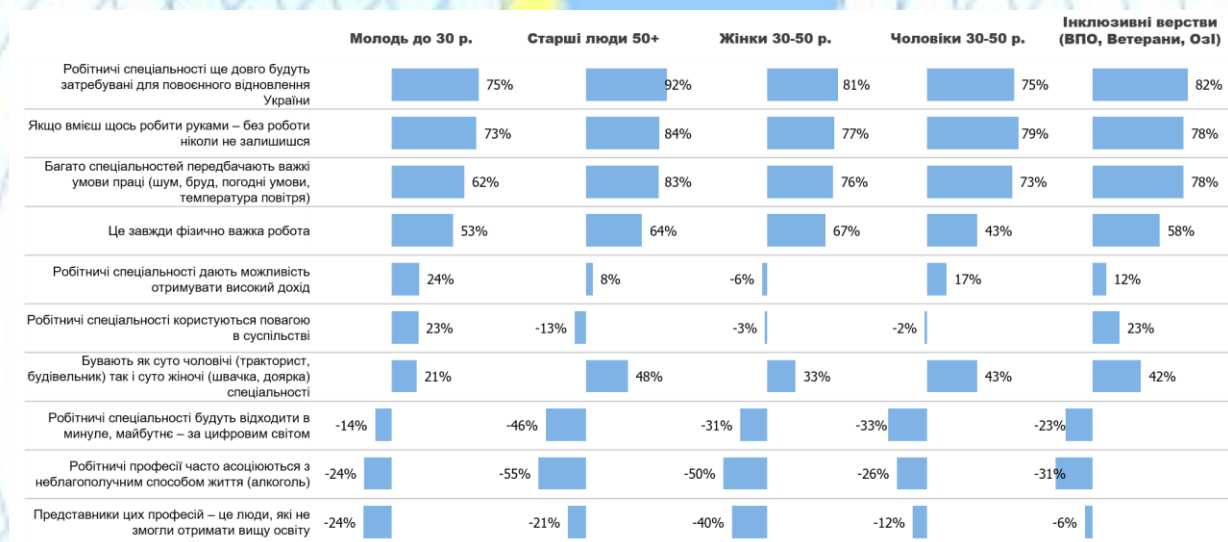
## Імідж робітничих спеціальностей: кількісне дослідження

Респонденти кількісного опитування одноголосно визнають важливість робітничих спеціальностей для повоєнного відновлення, а також перевагу мати «спеціальність» в руках для працевлаштування за будь-яких обставин (Рис. 12). Утім так само одноголосно респонденти погоджуються з тим, що робітничі спеціальності часто передбачають важкі умови праці. Уявлення, що це завжди фізично важка робота також переважає у суспільстві.

Респонденти рідко сприймають робітничі спеціальності як джерело високого доходу, а також як такі, що користуються повагою в суспільстві. Цікаво, що найчастіше з цими тезами погоджується саме молодь, адже молоді респонденти мають найменш чітке уявлення про робітничі професії (нагадаємо, майже 70% представників цієї групи респондентів не змогли відповісти на відкрите запитання, які професії асоціюються у них з робітничими спеціальностями).

Також молодь менше, ніж інші групи підтримує гендерні стереотипи в спеціальностях. Прикметно, що жінки 30-50 років також підтримують гендерні стереотипи менше за інші групи: вочевидь ці респондентки більшою мірою готові опанувати традиційні «чоловічі» професії, що є позитивним сигналом

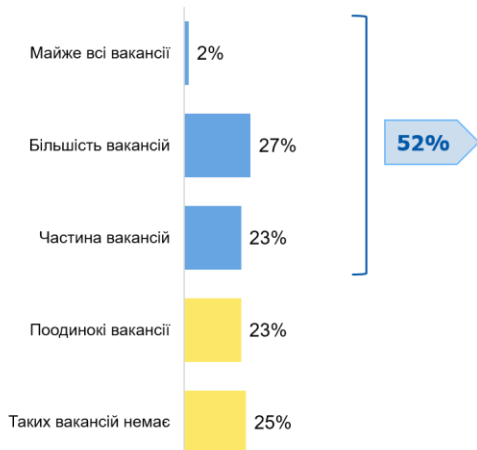
**Рис. 12. Імідж робітничих спеціальностей** (баланс оцінок: частка відповідей "повністю або скоріше погоджуюся" мінус частка відповідей "повністю або скоріше не погоджуюся", масове опитування), роботодавці)



Зауважимо, що з точки зору роботодавців, фізична праця не завжди є бар'єром у працевлаштуванні: по-перше, лише половина опитаних підприємств зауважила, що фізичне навантаження передбачається значною частиною вакансій (Рис. 13.). А серед тих, де фізичне навантаження все-таки передбачається, жоден не вважає цей фактор суттєвою причиною дефіциту кадрів, і майже половина (44%) вважають, що він або зовсім не є перешкодою, або скоріше не є перешкодою.

**Рис. 13. Оцінка фізичної праці як бар'єра очима роботодавців (% відповідей, роботодавці)**

Наскільки поширеними у вашій організації є вакансії, що передбачають значне фізичне навантаження?



На вашу думку, наскільки фізичне навантаження на робочому місці є перешкодою для залучення кандидатів на вакансії вашого підприємства?



## Додаток. Методологія

### РП1. Фокус-групові дискусії

**Метод:** Фокус-групові дискусії (ФГД)

**Формат:** онлайн

**Вибірка:** 10 ФГД

**Цільові аудиторії:**

- [1] Молодь NEET (не працюють і не навчаються), різні вікові категорії
- [2] Безробітні, які готові працевлаштуватися, різні вікові категорії
- [3] Вразливі групи (люди з інвалідністю, демобілізовані ветерани, самотні батьки і матері)

Усі учасники ФГД тимчасово не працюють, однак розглядають можливість працевлаштуватися (рівень вмотивованості та активності пошуку різняться: від активного пошуку до пасивного розгляду можливостей). В кожній групі присутні щонайменше 2 респондента із статусом ВПО.

**Географія:** Проживають на всій території України, окрім ТОТ і територій бойових дій, або територіях, де безпекова ситуація не дозволяє забезпечити безпечне місцеперебування протягом усього часу проведення ФГД.

**Дати польових робіт:** 27.05.2026 - 03.06.2026

**Деталі:**

| №  | ЦА             | Стать/вік             | Дата проведення |
|----|----------------|-----------------------|-----------------|
| 1  | Молодь NEET    | Чоловіки, 16-19 років | 03.06.2026      |
| 2  | Молодь NEET    | Жінки, 20-24 роки     | 03.06.2026      |
| 3  | Молодь NEET    | Чоловіки, 25-29 років | 27.05.2026      |
| 4  | Молодь NEET    | Жінки, 30-34 роки     | 27.05.2026      |
| 5  | Безробітні     | Чоловіки, 35-44 роки  | 28.05.2026      |
| 6  | Безробітні     | Жінки, 45-54 роки     | 28.05.2026      |
| 7  | Безробітні     | Чоловіки, 55-64 роки  | 29.05.2026      |
| 8  | Безробітні     | Жінки, 65+ років      | 29.05.2026      |
| 9  | Вразливі групи | Жінки, 18+ років      | 02.06.2025      |
| 10 | Вразливі групи | Чоловіки, 18+ років   | 02.06.2025      |

## **РП2. Опитування стейкхолдерів**

**Метод:** Інтерв'ю

**Цільові аудиторії:**

- [1] Експерти: Глибинні інтерв'ю через онлайн платформу ZOOM
- [2] Роботодавці: телефонні інтерв'ю
- [3] Представники Державної служби зайнятості та Центрів зайнятості: опитування здійснювалось у два етапи:
  - [I] - e-mail розсилка в ДСЗ/ЦЗ для збору кількісної інформації та контактів для спілкування
  - [II] - телефонні інтерв'ю

**Вибірка:** 100+ інтерв'ю

**Дати польових робіт:** червень-липень 2026

**Географія:** Інтерв'ю не проводилися на тимчасово окупованих територіях АР Крим, м. Севастополя, Донецької і Луганської областей та інших, що перебувають під окупацією, а також територіях, де відсутній український мобільний зв'язок.

## **РП3. Масове опитування цільових аудиторій**

**Метод:** Онлайн опитування методом CAWI

**Вибірки:** 5 опитувань по 400 (або більше) респондентів в рамках кожного опитування.

**Специфікація опитувань:**

**Опитування 1.** Молодь, чоловіки і жінки (до 30 років), які задовольняють наступним умовам:

- не мають роботи,
- або працюють, але не задоволені поточним статусом,
- не відкидають ідею зміни спеціальності.

Позначення на слайдах: *«Молодь до 30 років»*

**Опитування 2.** Чоловіки і жінки віком понад 50 років, які задовольняють наступним умовам:

- не мають роботи,
- або працюють, але не задоволені поточним статусом,
- не відкидають ідею зміни спеціальності.

Позначення на слайдах: *«Старші люди 50+»*

**Опитування 3.** Жінки 30-50 років, які задовольняють наступним умовам:

- не мають роботи,
- або працюють, але не задоволені поточним статусом,

- не відкидають ідею зміни спеціальності.

Позначення на слайдах: «Жінки 30-50 р.»

**Опитування 4.** Чоловіки 30-50 років, які задовольняють наступним умовам:

- не мають роботи,
- або працюють, але не задоволені поточним статусом,
- не відкидають ідею зміни спеціальності.

Позначення на слайдах: «Чоловіки 30-50 р.»

**Опитування 5.** Верстви, які потребують додаткової інклюзивної підтримки (ВПО, ветерани, люди з інвалідністю)

Позначення на слайдах: «Інклюзивні верстви (ВПО, Ветерани, Оз)»

**Дати польових робіт:** червень-липень 2026

**Географія:** Проживають на всій території України, окрім ТОТ і територій бойових дій

**Застереження:** Варто враховувати специфіку методу опитування населення на онлайн панелі. Можливе системне зміщення вибірки у бік більш цифрово грамотних і більш активних людей. У зв'язку з цим оцінки, отримані в рамках опитування методом CAWI, доцільно інтерпретувати як верхню межу значень досліджуваних показників. Додаткові дослідження іншими методами можуть бути корисними і охопити більш широку аудиторію.

#### **РП4. mystery shopping**

**Метод:** Mystery shopping - таємні візити

**Вибірка:** 11 mystery shopping кампаній

**Профіль «таємних відвідувачів»:**

- [1] Молодь NEET безробітні
- [2] Безробітні
- [3] Вразливі групи безробітні

**Дати польових робіт:** 11.06.2026 - 27.07.2026

**Географія:** Дніпро, Запоріжжя, Київ, Кривий Ріг, Львів, Одеса

**Деталі:** Стартовий візит здійснювався до центру зайнятості. Після цього таємний відвідувач проходив усі етапи взаємодії, передбачені центром зайнятості, з метою оцінки того, як функціонує система працевлаштування через цей канал пошуку роботи (а також механізми перенавчання та підвищення кваліфікації).